

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

**“LA REGULACION LABORAL DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE LOS  
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA NECESIDAD DE QUE SE  
INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**

**WALTER ENEMÍ CANAHÚ FIGUEROA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2007.**

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

**“LA REGULACION LABORAL DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE  
LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA NECESIDAD DE  
QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO ”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WALTER ENEMÍ CANAHUÍ FIGUEROA

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre 2007.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

# DESPACHO JURIDICO

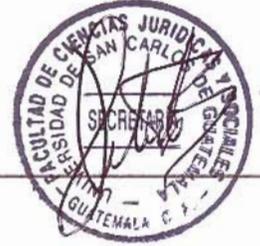
LIC. DOUGLAS CHARCHAL RAMOS

4a. Calle 7-53, Zona 9, Edificio Torre Azul, Nivel 6, Of. 608

Telefax: (502) 2361-1190 / 2361-1489

E-mail: douglascharchal@intelnett.com

Guatemala, C. A.



Guatemala, 20 de Marzo de 2007.

## Licenciado

**Marco Tulio Castillo Lutín**

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
S U D E S P A C H O.



## Estimado Licenciado:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la designación como asesor del trabajo de Tesis titulada "**LA REGULACION LABORAL DE LA SEGURIDAD Y PREVISION DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION Y LA NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**", del Bachiller **WALTER ENEMI CANAHUI FIGUEROA**; me permito informarle que se ha llegado a su etapa final.

El trabajo objeto de análisis, fue elaborado observando los requerimientos académicos de dicha casa de estudios y su investigación se efectuó desde diversos puntos de vista, que permitieron arribar a conclusiones reales y recomendaciones objetivas sobre la necesidad de regular en nuestro sistema jurídico laboral la seguridad y previsión de los trabajadores de la construcción, observando aspectos de la realidad cotidiana, por lo que emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud de haber cumplido con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento para la Elaboración del Trabajo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle mi consideración y estima,

Atentamente,

Lic. Douglas Charchal Ramos  
ABOGADO Y NOTARIO

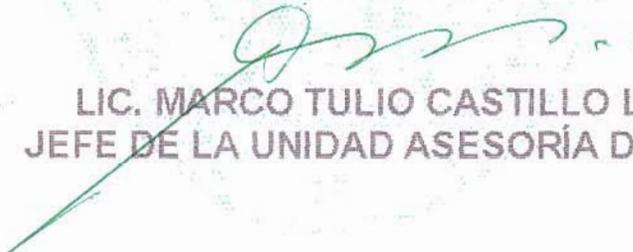
Col. 4877



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, once de abril de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JAVIER OSWALDO VILLATORO MORALES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **WALTER ENEMI CANAHUI FIGUEROA** Intitulado: **"LA REGULACIÓN LABORAL DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

*Bufilete Juridico Villatoro & Asociados*

*Javier Oswaldo Villatoro Morales*

**ABOGADO Y NOTARIO**

4ª. Calle 7-53 Zona 9, Edificio Torre Azul, 6º. Nivel, Oficina 605.

Ciudad de Guatemala.

Tels: 23616893 - 52023653



Guatemala,  
Guatemala, 22 Junio de 2007.

Señor Decano:

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento a la providencia emanada de la Decanatura a su cargo, en la cual fui nombrado revisor de tesis del Bachiller **WALTER ENEMÍ CANAHUÍ FIGUEROA**, intitulado: "**LA REGULACIÓN LABORAL DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**" con el objeto de informarle del trabajo realizado y para el efecto dictamino lo siguiente:

La investigación elaborada por el bachiller **WALTER ENEMÍ CANAHUÍ FIGUEROA**, recoge el fundamento teórico, doctrinario y jurídico de la institución objeto de estudio, puesto que el presente trabajo de tesis tanto su contenido científico y técnico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, y su redacción han cumplido los requisitos establecidos en el Artículo treinta y uno del Reglamento para la Elaboración del Trabajo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en virtud de lo cual me permito rendir dictamen favorable, siendo procedente su aprobación y consecuentemente evaluar su contenido en el examen público respectivo.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano, con mis muestras de alta estima,

Lic. Javier Oswaldo Villatoro Morales  
Colegiado No. 5,179

*Javier Oswaldo Villatoro Morales*  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiocho de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WALTER ENEMÍ CANAHUÍ FIGUEROA, Titulado LA REGULACIÓN LABORAL DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



## DEDICATORIA

- A DIOS: Por darme la vida y la oportunidad de obtener este triunfo y confiando que en los momentos de angustia fue mi auxilio y mi fortaleza a través de su poder divino.
- A MIS PADRES : ANSELMO CANAHUÍ Y VIRGILIA FIGUEROA GONZÁLEZ. (Q. E. D). Por sus sabios consejos y que Dios los tenga en gloria.
- A MI ESPOSA: AURA ORTIZ MARTINEZ DE CANAHUÍ.  
Por su comprensión y apoyarme a cumplir mis metas.
- A MIS HIJOS : JILMA EDITH, FRANCLIN GERARDO Y WALTER ALEXIS.  
Con mucho cariño y amor y que mi triunfo sea un ejemplo para su futuro.
- A MIS HERMANOS: MARIO RENE, ARELY, LORENA, MARINELI Y NINETH.  
Por su apoyo y cariño.
- A MI HERMANO: LUIS OSVELI CANAHUÍ FIGUEROA. Flores sobre su tumba.
- A MI NIETO: FLANKLIN JOSUE CANAHUÍ QUIÑONEZ. Con cariño y amor.

A MI FAMILIA:

En general con cariño y aprecio.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD  
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Por darme la oportunidad de realizar mis estudios que tanto anhele cuando era un niño.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL A:

LOS LICENCIADOS:

DOUGLAS RENE CHARCHAL RAMOS.

Por su apoyo y asesoría incondicional.

JAVIER OSWALDO VILLATOR MORALES.

Por su apoyo con mucho respecto.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto de Derecho del trabajo.....	7
1.3. Naturaleza jurídica del Derecho del .....	9
1.3.1. Concepción privatista del Derecho del trabajo.....	10
1.3.2. Concepción publicista del Derecho del trabajo.....	10
1.3.3. Concepción dualista o mixta del Derecho del trabajo.....	10
1.3.4. Concepción social del Derecho del trabajo.....	11
1.3.5. Corriente doctrinaria que sigue nuestra legislación.....	11
1.4. Característica del derecho del trabajo.....	12
1.4.1. Es un derecho autónomo.....	13
1.4.2. Es dinámico.....	14
1.4.3. Es de gran fuerza expansiva.....	14
1.4.4. Es imperativo.....	15
1.4.5. Es concreto y actual.....	15
1.5. Principios fundamentales del derecho del trabajo.....	16
1.6. Los principios del derecho del trabajo en la legislación Guatemalteca....	18
1.6.1. Principio tutelar o de tutelaridad.....	19
1.6.2. Principio de irrenunciabilidad.....	21
1.6.3. Principio de imperatividad.....	22
1.6.4. Principio de realismo o objetivismo.....	23
1.6.5. Principio democrático.....	24
1.6.6. Principio social o colectivo.....	25
1.6.7. Principio de sencillez o poco formal.....	25
1.6.8. Principio conciliatorio .....	26
1.6.9. Principio de Estabilidad.....	27

**CAPÍTULO II**

2. Prevision y la seguridad social.....	39
2.1. Antecedentes.....	39
2.2. Desarrollo de la seguridad en Guatemala.....	47
2.3. Concepto de seguridad social.....	49
2.4. Caracteres o principios.....	52
2.5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente principal para sancionar las faltas laborales .....	53
2.5.1. Generalidades.....	53
2.5.2. Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Prevision Social .....	54
2.5.3. La Inspección General de Trabajo dependencia encargada de velar por los derechos de los trabajadores.....	55
2.5.4. Competencia de la Inspeccion General de Trabajo.....	56

**CAPÍTULO III**

3. Los trabajadores en el ámbito de las construcciones y protección, y la necesidad de que se adecue la legislacion nacional al convenio 167 de la Oranizacion Internacional del Trabajo .....	59
3.1. Aspecto General.....	59
3.2. Contenido del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la seguridad y salud en la construcción.....	60
3.2.1. Analisis del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Seguridad y Salud en la Contrucción.....	88
3.3. Situacion de los trabajadores de la construcción.....	90
3.4. El trabajo en altura y sus riesgos.....	92

	<b>Pág.</b>
3.5. Necesidad de incluir en la legislación nacional las medidas seguridad y salud contempladas en el Convenio 167 de la Organización Internacional del trabajo.....	95
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFIA.....	111

## INTRODUCCIÓN

En el caso de la legislación Guatemalteca el instrumento básico que regula lo relativo a la actividad laboral es el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus modificaciones, sin embargo, también conviene establecer que en el Código de Trabajo existen regímenes especiales sujetos a protección laboral, como sucede en el caso de la mujer y los menores de edad trabajadores. Sin embargo en el caso de los trabajadores de la construcción, resulta evidente que ameritan una protección laboral preferente, si se toma en consideración las distintas circunstancias en que éstos se encuentran y que constantemente se pone en riesgo su integridad física e incluso la vida misma del trabajador, sin que exista un control adecuado por parte de la Inspección General de Trabajo o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), situación que agrava más la situación debido a que las empresas no cumplen a cabalidad con las medidas indispensables de prevención y seguridad en los centros de trabajo.

Además este tipo de trabajador en muchas ocasiones no está protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), por diversas razones, como es el caso que en ocasiones son contratados por una tercera persona denominada contratista, sin que el mismo esté inscrito a dicho instituto o bien existe en la empresa el número considerable de trabajadores requeridos por el IGSS para que el patrono se inscriba sin que lo haga y contribuya al régimen para garantizar a los trabajadores de la construcción los beneficios por accidentes de trabajo. Y sin embargo, cabe señalar que

en materia de normas internacionales de trabajo, existe el convenio número 167 de la Organización Internacional del Trabajo que regula la seguridad y salud en la construcción, que ha sido ratificado por el Estado de Guatemala el 9 de marzo de 1992, pasando a ser normativa vigente en el país y debiera de aplicarse, lo cual en la práctica no sucede, porque muchos trabajadores ignoran y desconocen su contenido, incluso profesionales del derecho. Circunstancia que es atribuible al Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que no existe una política adecuada para que el mismo se de a conocer se difunda y se cumpla en el país.

Para analizar la situación de estos trabajadores el presente trabajo de tesis abarca en el capítulo uno derecho del trabajo, en su capítulo dos el tema de la previsión y la seguridad social y por último el capítulo tres que abarcan el tema de los trabajadores en el ámbito de las construcciones y su protección, y la necesidad de que se adecue la legislación nacional al Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para el desarrollo de los temas, se aplicaron el método deductivo y la técnica de visita de campo para la recopilación de información y se observaron bibliografías, documentales, el Internet, así también técnicas estadísticas, método analítico, sintético y estadístico, los objetivos, general lo constituye establecer un análisis jurídico y doctrinario de lo que sucede en la realidad con los trabajadores de la construcción con respecto a sus derechos y conforme al código de trabajo y número de denuncias que se presentan ante las instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por violaciones a sus derechos, específicos se realizó un estudio sobre la seguridad y

previsión social de acuerdo a las normas que la regulan, se estableció la actividad que desempeñan los trabajadores de la construcción, y como se encuentran amparados en la legislación Guatemalteca vigente, se hizo un análisis del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los trabajadores de la construcción en el tema de seguridad y salud, la previsión y la seguridad social y por último el tema de los trabajadores de la construcción y la necesidad de que se incluya dentro del Código de Trabajo.

Por lo que se recomienda que además de ser un tema de mucha importancia para el derecho del trabajo también lo es, para los estudios del derecho ya sea a nivel académico e institucional, ya que las instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), deben desarrollar políticas de previsión.

# CAPÍTULO I

## 1. Derecho del trabajo.

### 1.1. Antecedentes.

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica sino un sistema de disciplinar a las personas por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi,

donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. Las leyes de Marcú surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabajaban para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

Para hablar de cómo surge el derecho de trabajo, haré un recuento formal empezando de la Roma antigua o Rama Clásica, considerando que no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

Roma Clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraba ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor, si lo hacía allí todo terminaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero el hecho de mantenerlos le ocasionaba un costo, por lo que decidieron que esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para éste y

así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo. Los romanos se preocupaban en desarrollar el derecho civil pero no el de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura, pero había otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesionales liberales (jurisconsulto, ingenieros, médicos, ect) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos y no podían ser sujetos a una relación de trabajo. Además ellos no eran retribuidos por prestar sus servicios sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honórem y lógicamente la expresión honorario.

Edad Media: Efectivamente comienza con la caída del imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego de un período los monjes dieron a conocer los conocimientos de la ciencia y la cultura, surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral del trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma " que significaba el hombre tiene

necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades“. El fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini- estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal),
- El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario decidió que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, al surgir después de una lucha de clases, es reconocida por los Señores Feudales y adquiere valor.

Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica, que estaba compuesta de la manera siguiente:

- Maestro;
- Oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban),

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como conocemos hoy.

Al final de la edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas), ya que lo más sencillo de acceder era esto. Esto trae como consecuencia una clase consumista en el mundo que hace necesario que día a día se produzca a escala los bienes y servicios para que la empresa sea rentable, y como consecuencia de esto se da el hecho socioeconómico llamado revolución industrial.

Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, esto dio como resultado una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones). Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la

necesidad de la producción se serie y aparecen las maquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada “Ley Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse o asociarse con otros trabajadores, lo que provoca descontentos entra la sociedad y afecta el poder político imperante.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, ya que surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que había en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista en el cual los medios de producción deben ser de las personas, no de las que lo poseen, sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho del trabajo.

## 1.2. Concepto de derecho del trabajo.

Muchos autores difieren en cuanto al derecho del trabajo, en el presente trabajo nos limitaremos exclusivamente a hacer referencia a algunas definiciones del derecho del trabajo, principiando por la definición que nos da nuestro Código de Trabajo guatemalteco.

El Artículo uno del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, lo define de la siguiente manera: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos".

Nuestro ordenamiento legal nos da una definición bastante sencilla pero abarca el tema principal que son los derechos y las obligaciones que nacen dentro de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, además abarca aquellas instituciones relacionadas y que tienen como objetivo resolver las controversias emergentes con ocasión del trabajo.

Para el tratadista Trueba Urbina, el Derecho del trabajo es: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana"<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12.

Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: “El nuevo derecho, es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.<sup>2</sup>

Hernia Márquez señala que el derecho del trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.<sup>3</sup>

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, el autor Guillermo Cabanellas lo define como: “El conjunto de normas, principios y doctrinas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada”.<sup>4</sup>

Asimismo, otra definición dada por el jurista Guillermo Cabanellas que logra establecer con claridad un concepto de derecho laboral, como él lo llama, bajo una perspectiva jurídica, definiéndolo como: “Aquella rama del derecho que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de

---

<sup>2</sup> Ibid. Pág. 27.

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 28.

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, tomo I.** Pág. 426.

servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>5</sup>

Como un aporte a las definiciones ya citadas, defino que El derecho del trabajo, es aquella rama autónoma del derecho, con principios, instituciones y doctrinas propias, que tienen como objeto principal regular las relaciones que surgen con ocasión del trabajo subordinado entre patronos y trabajadores, y resolver aquellos conflictos que surgen por la inobservancia o incumplimiento de las normas laborales por patronos o trabajadores, armonizando la relación laboral existente o que dejó de existir.

### 1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.

De acuerdo al autor Manuel Ossorio, se define a la Naturaleza Jurídica como la: “Calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídica conforme al concepto utilizados por determinados sistema normativo”.<sup>6</sup>

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo sí es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que los rige es de carácter público.

---

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 433.

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 234.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinada por el hecho de que si los sujetos antedichos son de derecho privado o de derecho público. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que esta integrado por normas de derecho público y derecho privado.

#### 1.3.1. Concepción privatista del derecho del trabajo.

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse con los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ellas, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación que sus normas tienen carácter dispositivo.

#### 1.3.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho y el interés privado debe conceder ante el interés social o colectivo.

#### 1.3.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.

Esta tesis afirma que una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y otra parte intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto

organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre contratos.

#### 1.3.4. Concepción social del derecho del trabajo.

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporando una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil.

#### 1.3.5. Corriente doctrinaria que sigue nuestra legislación laboral.

Nuestra legislación laboral sigue la corriente doctrinaria que estima que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es público (concepción publicista),

Veamos lo que regula el cuarto considerando en las literales c) y e) y el Artículo 14 del Código de Trabajo, y el Artículo 1º de la Ley de Servicio Civil:

- “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que contempla la legislación laboral...”.

- “El derecho del trabajo es una rama del derecho publico, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”.

Artículo 14 establece: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben ajustar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que a todas los habitantes de la república...”.

Artículo 1º de la Ley del Servicio Civil, establece: “Carácter de la Ley. Esta ley es de orden publico...”.

Nuestra legislación sigue la concepción publicista del derecho del trabajo, ya que en nuestro medio es necesario el carácter imperativo de las normas laborales, para que las mismas se cumplan en todos los sectores laborales, ya que en nuestro medio estas normas laborales pesen a imponerse obligadamente aún en contra de la voluntad de los patronos, que tratan por todos los medios incumplirlas, el Estado se ve en la necesidad de imponerlas a toda costa a todos los habitantes de la nación.

#### 1.4. Características del derecho del trabajo.

Al considerar las características del derecho del trabajo, se considera oportuno mencionar las más importantes, ya que muchos autores difieren en cuanto a este

tema, por lo que se indican aquellas en que los autores concuerdan, ya que lo contrario el tema a abarcar sería demasiado extenso.

Las características del derecho del trabajo que coincide con algunos autores guatemaltecos son las siguientes:

#### 1.4.1. Es un derecho autónomo.

El derecho de trabajo es un derecho autónomo y para determinar la autonomía se parte de la premisa que el derecho existe primeramente como una unidad teológica que tiene como objeto principal satisfacer las necesidades de una organización Estatal y regular las relaciones de la vida humana con el fin de lograr la convivencia social, de esa cuenta que el derecho de trabajo surge de las necesidad de normar las relaciones existentes entre patronos y trabajadores, pues no existía una rama del derecho que se encargara de su estudio, hasta adquirir independencia de otras ramas del derecho y se convierte en una disciplina distinta de las demás; al separarse de otras ramas del derecho, el derecho de trabajo crea un conjunto de instituciones y principios propios, métodos de interpretación y a pesar de que forma parte del derecho positivo de un país, tiene sus propias normas sustantivas y adjetivas que lo regulan, porque tiene normas especiales para la materia laboral, convirtiéndose en un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena.

#### 1.4.2. Es dinámico.

Se dice que el derecho del trabajo es dinámico porque constantemente va desarrollándose y cambiando de forma, es decir que va ajustándose a las relaciones laborales ya establecidas primeramente entre las partes patrono-trabajador, pero también abarca todas aquellas relaciones que durante la vigencia de la relación de trabajo van suscitando. Característica que nos parece muy particular, ya que el derecho constantemente esta evolucionando en cada momento, y puede que lo que hoy no se considere un derecho adquirido entre las partes laborales, mañana sea un derecho que el trabajador puede reclamar.

#### 1.4.3. Es de gran fuerza expansiva.

El derecho del trabajo es eminentemente clasista, porque nació protegiendo primeramente a los obreros, luego a los empleados. El derecho del trabajo es dinámico y debido a este desarrollo constante del derecho surgen nuevos sujetos que no están comprendidos en él y pasan a formar parte del mismo.

El tratadista Héctor Santos Azuela considera que “vinculado al carácter expansivo del derecho del trabajo se menciona su universalidad, toda vez que el desarrollo local y regional se ensanchó hasta rebasar las fronteras nacionales y dar pauta al nacimiento del ordenamiento jurídico internacional. El derecho interno laboral es eminentemente territorial, sin embargo, las normas que son de carácter

internacional y al ser ratificados adquieren vigencia dentro del ordenamiento positivo del país”.<sup>7</sup>

#### 1.4.4. Es imperativo.

El derecho del trabajo esta compuesto por normas de derecho público, cuyo cumplimiento es obligatorio no importando cual sea la voluntad de las partes como en el derecho civil, por lo tanto no puede renunciarse ni rebajarse por convenios particulares.

Para Manuel Ossorio la palabra imperativo significa: “ Que impera, manda, fuerza u obliga. La expresión orden imperativa, frecuente sobre todo en la milicia, resulta redundante, ya que todos los mandatos de los superiores, y relativos al servicio, resultan de inexcusable cumplimiento, salvo que a la expresión se le atribuya matiz de riguroso castigo en caso de desobediencia o de aspereza al formular la orden”.<sup>8</sup>

#### 1.4.5. Es concreto y actual.

Si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del

---

<sup>7</sup> Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 117.

<sup>8</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**; Pág. 492.

trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

#### 1.5. Principios fundamentales del derecho del trabajo.

Previo a referirse a los principios del derecho del trabajo la legislación guatemalteca, hace un esbozo general del tema. Es así como siguiendo el discurso del autor de la obra: “Los principios del derecho del trabajo”, Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que con relación al número de principios que sustenten a esta rama del derecho, consultados catorce -autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y en algunos casos se engloban varios en uno mismo. Por otra sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación con una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, plantea “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orienta la interpretación de las existentes y resolver no previstos “.<sup>9</sup>

Para el jurista uruguayo, más importante que la definición en si, resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas son

---

<sup>9</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 13.

jurídicos, normativas y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- Son enunciados básicos que contemplan abarcado comprenden una serie definida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla ... De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico normativa laboral;
- Por ser propios del derecho del trabajo, son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho... no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas; y
- Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfila la fisonomía característica de una autonomía del derecho que debe tener su unidad y cohesión interna...
- Ahora corresponda establecer qué es lo que se entiende como las funciones de los principios del Derecho del Trabajo, siendo las siguientes:
- “Informadora: Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico;

- Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley. Son medios de integrar el derecho;
- Interpretadora: Operan como criterio orientador del juez o del interprete”.<sup>10</sup>
- Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirve más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

#### 1.6. Los principios del derecho del trabajo en la legislación Guatemalteca:

Aunque en nuestra legislación, los principios del derecho de trabajo se encuentran conceptualizados como “características ideológicas” que deben inspirar la legislación laboral, en ese sentido, es generalizada y aceptada la opinión que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República); constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios de la manera siguiente:

- Tutelar

---

<sup>10</sup> De Castro, Federico. **Derecho civil de España**. Pág. 473.

- De Irrenunciabilidad
- Inoperatividad
- De Realismo y Objetividad
- Democrático
- Social Colectivo
- De Sencillez o poco formal
- Conciliatorio
- De Equidad
- De Estabilidad

#### 1.6.1. Principio tutelar o de tutelaridad.

Este principio se encuentra en el Artículo 103 de la Constitución Política de la Republica y en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo que prescribe: “El derecho de trabajo es un derecho titular de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Esto significa que en la aplicación de la ley, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores y trabajadoras dándoles una protección jurídica preferente. Es decir, toma en cuenta que la parte patronal tiene muchos recursos y eso les da poder y facilidad para resolver sus problemas de todo tipo, entre ellos, los problemas con la ley.

Principio tutelar, es un principio protector que se refiere al criterio fundamental que oriente el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

La protección jurídica preferente se entiende mejor en las siguientes reglas o criterios en la aplicación del derecho de trabajador:

- Regla in dubio pro operario.

Es el criterio que debe utilizar el juez o quien deba interpretar la norma jurídica, para elegir entre varios significados posibles de la misma, aquel que sea más favorable al trabajador.

Este criterio o regla lo recoge la Constitución Política de la República, que en su Artículo 106 último párrafo dice. “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.

- Regla de la norma más favorable.

Determina que cuando haya más de una norma que regula la misma materia que puede aplicarse a un caso determinado, debe aplicarse aquella norma que sea favorable el trabajador.

Esto quiere decir que no importa si la norma está contenida en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo, en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o Convenio Colectivo, u otra ley ordinaria o reglamentaria. En todo caso debe aplicarse donde se encuentra la norma más favorable al trabajador.

- Regla de la condición más favorable.

Cuando se crea una nueva norma jurídica que garantiza algún derecho del trabajador, no es aplicable para aquellos trabajadores cuyo derecho es superior al que contiene esa nueva norma jurídica.

#### 1.6.2. Principio de irrenunciabilidad.

Cuando en la imposibilidad de que un trabajador se prive o renuncie a una o más ventajas o derechos concedidos por el derecho laboral.

Este principio trata de que se cumpla con las garantías mínimas sociales y laborales que protejan al trabajador. Por eso la ley establece que estas garantías son irrenunciables para el trabajador.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de Irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de

una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... “los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero... Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y renumerado, que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad”.<sup>11</sup>

Esto es así porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, son irrenunciables para el trabajador y únicamente están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal b), ver Artículos 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, 1º De la Ley de Servicios Civil, 12 del Código de Trabajo y 19 de la Ley del Organismo Judicial.

### 1.6.3. Principio de imperatividad.

Dice la literal “c” del cuarto considerando del Código de Trabajo que: “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en

---

<sup>11</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 61

cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad propia del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre árbitro absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Derecho de otra forma, el derecho del trabajo es u derecho necesario e imperativo, sus normas son de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de Orden Público, porque: “Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado...” ver Artículo 14 de Código de Trabajo y 1º De la Ley de Servicio Civil.

#### 1.6.4. Principio de realismo y objetivismo.

Este principio esta concebido por la legislación en el cuarto considerando, literal “d”, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista “porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, toda la posición económica de las partes”. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado

instrumento legal, “porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio y basado en hechos concretos y tangibles”.

Américo Plá Rodríguez, al abordar El principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas. Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determine aquella protección aunque el contrato fuere nulo o no existiera, además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, crecerán de todo valor”.<sup>12</sup>

Precisamente tal y como ésta regulando en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### 1.6.5. Principio Democrático.

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo.

---

<sup>12</sup>Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 315.

El quinto considerando del Código Trabajo en su literal “f” define a esta rama de la ley, como” un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

#### 1.6.6. Principio social o colectivo.

Este principio al aplicarse trata de que prevalezca el interés social o colectivo, por encima del interés individual del patrono. Algunos autores, sostienen el principio de que esta rama del derecho es de naturaleza pública, en concordancia con lo establecido en las características ideológicas que informan al Código de Trabajo.

#### 1.6.7. Principio de sencillez o poco formal.

En el quinto considerando del Código de Trabajo dice “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan

resolver con celeridad y aciertos problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz del carácter procedimental: “El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estricta y rigurosamente indispensable para no violentar la garantía de la defensa en el juicio, sin que de ninguna manera pueda darle el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores por sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía”.<sup>13</sup>

#### 1.6.8. Principio conciliatorio.

Igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente

---

<sup>13</sup> López Larrave, Mario. **Introducción del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 31 y 32.

conciliatorias entre el capital y trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales y pertinentes”.

#### 1.6.9. Principio de Estabilidad.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

Este principio no es absoluto sino que relativo, es decir que no hay una estabilidad laboral plena y completa.

En nuestra legislación laboral no se establece este principio de manera clara y concreta; sin embargo, existen algunas instituciones o normas que lo contemplan aunque no de manera absoluta. Para el efecto ver Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un

sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

Artículo 25. literal a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifique fecha para su terminación. Artículo 65. Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales prestación del trabajo y pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deje de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en un una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y

- d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en un empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Artículo 66. Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones renumeradas que imponga la ley o que conceda al patrono con goce de salario;
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y pos-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

Artículo 69. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo pueden hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que de el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

Artículo 151 literal d). Los días de asueto y descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordenan este artículo deben pagarse

en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda revelado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pago lo que determina el inciso b), que precede.

Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Sí se incumpliera con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan de dejado de percibir. Sin el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.

Artículo 223. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos a las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.
- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inmovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección

a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;

- e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, en su defecto por un Inspector de Trabajo

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;

- f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obligan a éste, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto contrario;

- h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmado por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella y;

Artículo 380 del Código de Trabajo. A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizado por el juez quien tramitara el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenara que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aun así persistiera la

desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empelados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.

Artículo 1 de la Ley de Servicios Civil Carácter de la ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad y;

Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, Despido justificado. Los servidores públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición solo pueden ser despedidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada.

Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

1. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de esta en la dirección de las labores.
2. Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpa las labores de la dependencia.
3. Cuando el servidor fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para realización de trabajo.
4. Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause

intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

5. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el corresponde permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborados completos o durante cuatro medios días laborados en un mismo mes calendario  
La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiere hecho antes.
7. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
8. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instituciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos, le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.
9. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que esta sujeta o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios. siempre que se le aperciba una vez por escrito.

No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponen en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.

10. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta insubordinación, marcada disciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
11. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.
12. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia que preste sus servicios.

El reglamento hará la calificación de las faltas

Artículo. 44. de la Ley de Servicio Municipal, literal a) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.



## CAPÍTULO II

### 2. Previsión y la seguridad social.

#### 2.1. Antecedentes.

Los riesgos que corre el trabajador en cualquier empresa son inevitables, debido al hecho imprevisto nos acaece a todos, sin embargo durante las constantes luchas obreras (revolución industrial), los trabajadores han logrado avances significativos para que las empresas traten en la manera de lo posible de minimizar los riesgos en los trabajos, adoptando medidas necesarias que evitar que los trabajadores se lesionen al ejecutar el trabajo.

Pero lograr que se incluya dentro la legislación de un Estado las medidas que aseguren y prevean en el trabajo toda clase de accidentes, es en principio difícil y más aún que estén cubiertos contra los riesgos del trabajo, por lo que dentro del presente trabajo se hace un breve análisis de cómo se fue ganando espacio para que se incluya y se adquieran los derechos para el trabajador de medidas de prevención y seguros sociales.

Es de conocimiento general que las necesidades básicas del hombre son: la alimentación, la vivienda, y el vestido, y que para obtener los satisfactores pertinentes precisa de dirigir su energía a la actividad denominada trabajo.

Entendido como tal “La actividad humana física o intelectual aplicada a la producción de la riqueza pero pendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa”.<sup>14</sup>

Alrededor del trabajo se producen realidades y sus conceptualizaciones, ejemplo de esto son la Previsión y la Seguridad Sociales, instituciones que han sufrido modificaciones a través del tiempo, como lo esbozo a continuación en los distintos modos de producción.

- Modo de producción de la comunidad primitiva:

La característica principal de este modo de producción lo constituye el hecho de que toda la producción de bienes materiales es procurada por todos los miembros del grupo y está destinada para el beneficio colectivo del mismo. La ocupación básica consistía en asegurar la subsistencia de la humanidad, la producción satisfacía las necesidades inmediatas del grupo, pero a medida que el hombre creaba y desarrollaba los instrumentos de trabajo su producción era más abundante, y en consecuencia no sólo satisfacía las necesidades subsistenciales del grupo, sino que también le permitía conservar el excedente para aquellos tiempos de escasez de alimentos.

---

<sup>14</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.

La agricultura y la ganadería favorecieron también el enriquecimiento del grupo, superando en consecuencia los satisfactores a las necesidades. Pero del mismo modo como el hombre se encuentra dotado naturalmente de los instintos gregarios y de conservación de la vida, también su composición psicológica registra la ambición el egoísmo y toda una gama de actitudes, sentimientos y emociones que afectan la composición del grupo, así algunos sectores empiezan a apropiarse de los excedentes de producción alegando, regularmente, designios divinos a su favor ó utilizando su fortaleza física superior. De esta manera tenemos que el producto del esfuerzo colectivo llega a detener un grupo que también se ha asignado las funciones de dirección; la propiedad privada y la división de la sociedad en clases empiezan a darle al incipiente Estado.

En esta fase histórica la provisión se caracteriza por ser básicamente aprovisionamiento de satisfactores alimenticios que suplieran las necesidades del grupo en tiempos difíciles, dicha provisión, pudo ser correspondiente al excedente de producción, fue detenida por determinados miembros del grupo y convertida en el soporte de la nueva organización social inmediata.

- Modo de producción esclavista.

El grupo de hombres que se ha auto signado la tarea de dirigir a la sociedad, necesita de un instrumento que le permita justificar su posición privilegiada y ejercer su voluntad y es donde el Estado se perfila como tal. Lenín señala que: “La historia que el Estado como aparato especial para la coerción de los hombres,

surge solamente donde y cuando aparece la división de la sociedad en clases, o sea la división en grupos de personas, algunas de las cuales se apropian permanentemente del trabajo ajeno, donde unos explotan a otros”.<sup>15</sup>

Los propietarios y los esclavos constituyeron la primera división de clases sociales que registra la historia. Lenín indica que “el primer grupo poseía todos los medios de producción la tierra y las herramientas por muy primitivas que fueran en aquellos tiempos, sino que poseía también a los hombres”.<sup>16</sup>

Si comparamos, en la comunidad primitiva existencia la propiedad común de los medios de producción, y los hombres eran libres, en el modo de producción esclavista la mayor parte de la sociedad ha perdido no sólo la propiedad de tales medios sino también su propia libertad, pasando a ser propiedad de otros hombres; en tales condiciones la previsión estaba bajo el control del esclavista y reviste siempre el carácter de aprovisionamiento; mientras que para los esclavos, privados inclusive de su condición de seres humanos, no existió la previsión pues carecían del presupuesto básico de la libertad.

- Modo de producción feudalista.

La esclavitud evolucionó hacia la servidumbre conformando dos clases sociales, los terratenientes propietarios de siervos y los campesinos siervos. El terrateniente no era dueño del siervo pero sí de su trabajo; aquel tenía la propiedad

---

<sup>15</sup> Engels, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre**. Pág. 424.

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 435.

de la tierra, éste en cambio debía entregar la cosecha teniendo derecho a una parte para su subsistencia, con paso del tiempo el fenómeno económico se desplazó del campo a la ciudad, donde las transacciones económicas cobran auge con el apareamiento de los comerciantes. Los campesinos siervos dirigen sus pasos hacia las urbes por la atracción que les ejerce el bienestar económico que se respira en la ciudad, y con la expectativa de obtener mayores ganancias de su trabajo en el campo.

Estos campesinos siervos únicamente pueden ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario, la demanda es inferior a su oferta, de tal suerte que un gran número puede encontrar trabajo y terminar por recurrir a los servicios caritativos que presten las personas individuales, por ejemplo los que otorga la iglesia católica.

En esta etapa surgen algunas instituciones de previsión que se desarrollan en este estadio histórico.

Las instituciones piadosas: Eran patrocinadas por personas particulares, ofrecían alimentación y albergue temporales;

Uniones de Artesanos: Los artesanos se unificaron en gremios y cofradías creando cajas de auxilio con que satisfacen las necesidades de algún miembro ante las eventualidades de la vida, especialmente estaba dirigida su previsión a brindar un

servicio funerario a los miembros; La Iglesia Católica desempeñó un papel de ayuda a los necesitados, pero limitada, atendiendo al carácter privado impuesto a tal actividad y por las condiciones del creado. Durante toda la etapa y hasta el siglo XVIII la beneficencia privada se ocupó de asistir a los que carecen de recursos y trabajo. El campesino siervo tiene asegurada su compensación por el trabajo y el asalariado debió luchar para obtener un salario que le permita su subsistencia; registrándose un incremento en las formas corporativas que sirven para solventar determinadas situaciones. Las corporaciones formadas eran de utilidad para el Estado, por cuanto que al estar registradas y sujetas a controles, que iban desde su creación hasta la calidad del producto que manufacturan y precios, entre otros, le permite la imposición y determinación de impuestos. Hacia 1789 con la revolución francesa desaparecen estas formas de unificación.

La Mutualidad: Forma que adquieren las corporaciones después de la revolución francesa extendiéndose hasta 1848. El Doctor Aníbal Gómez Mantellini explica las características principales de estas mutualidades consistía en la libre opción de formar o no parte de estas, como desarrollo del principio de la libre iniciativa del individuo para construir su vida individual y propia. Característica que se diferencia de las uniones de artesanos ya que su permanencia era obligatoria para gozar de los privilegios.

La mutualidad ofrecía un seguro libre y privado; libre en cuanto que el sujeto decidía si se incorpora o no, privado por cuanto que era prestado por una

institución particular pero no ofrecía garantía para prevenir las necesidades de la colectividad. J. M. Eylaud citado por Gómez Mantellini expresa: “La experiencia parece haber demostrado que sólo son verdaderos beneficiarios de la mutualidad, aquellos que no tienen necesidad de un seguro durante un plazo limitado, éstos se encuentran por consecuencia fuera de los cuadros del pauperismo inminente. Los seguros mutuos existen de hecho para los pequeños burgueses, el obrero de ocupación constante y salario relativamente elevado, y para el caso en que la insistencia pública o privada no tenga intervención. La mutualidad es una forma popular de aseguración corporativa.”<sup>17</sup>

Las mutualidades desaparecieron en Francia en 1848 con la revolución de la comuna y el Estado tomó control de la misma a través de la caja nacional de retiros de vejez en 1850.

- Modo de producción capitalista:

Los dueños del capital y el proletariado constituyen las clases sociales, los primeros son un pequeño grupo que posee los medios de producción, controla y dirige el trabajo, goza de los beneficios de su posición económico social y su principal objetivo consiste en incrementar el capital; el proletariado está constituido por grandes masas de la población, cuentan únicamente con su fuerza de trabajo que vende a cambio de un salario para subsistir.

---

<sup>17</sup> Gómez Matellini, Aníbal. **Los seguros sociales**. Pág. 4

Con la revolución industrial en Inglaterra en 1830, fenómeno de carácter científico del cual surgen invenciones que facilitan la producción agrícola e industrial, entre otras cosas por el uso de nuevas fuentes de energía como la máquina de vapor. Lensky & Lensky citado por Scheafer menciona que “Muchas sociedades atravesaron un irrevocable cambio de una economía orientada a la agricultura a una de base industrial”.<sup>18</sup>

Dentro de este régimen y con la unificación de legislaciones relacionadas al tema, la sociedad de naciones crea la organización Internacional del trabajo, cuya competencia es velar que todos los trabajadores del mundo gocen de un régimen verdaderamente humano, se ejerce sobre el trabajador una tutela que deben poner en práctica los estados signatarios del pacto.

En su primera conferencia en 1919 se votaron seis proyectos de convención que comprendían: jornadas laborales de ocho horas, desocupación, maternidad, trabajo nocturno de mujeres, edad mínima para la admisión de los niños y por último el trabajo nocturno de estos.

En 1927 se aprobó el proyecto de convenio sobre el seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, el comercio y el servicio doméstico; en 1932 se dio lectura al informe sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte.

---

<sup>18</sup> Scheafer, Richard T. **Sociología**. Pág. 378.

En los Estados Unidos de Norte América la seguridad social tiene antecedentes a partir de 1893, cuando el entonces presidente Benjamín Harrison presentó al Congreso un informe especial de su comisionado de trabajo referente a la descripción del sistema de seguro social que Alemania utilizaba desde hacía cuatro años para contrarrestar la inseguridad económica.

## 2.2. Desarrollo de la seguridad social en Guatemala.

La seguridad social, surge como consecuencia del desarrollo de la sociedad, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. El término seguridad social lo empleo por primera vez el Libertador Simón Bolívar en 1819 cuando declaró en el Congreso de Angostura que: El sistema de gobierno más perfecto es aquel que ofrece mayor suma de facilidad posible, mayor suma de seguridad social.

Como resultado de la revolución industrial, se realizó una serie de cambios y reformas en el orden social existente, los cuales culminaron en Alemania; cuando el gobierno de ese país, bajo la dirección del canciller Von Bismarck instauró la política social cuyo fin fue eliminar la incertidumbre y la inseguridad de los trabajadores. El 17 de noviembre de 1881, el gobierno alemán fijó un programa en materia de política social. A partir de esta fecha, los trabajadores tuvieron derecho a asistencia médica, posibilidad de ingresar a un hospital y recibir una pensión en dinero cuando por causas de enfermedad o accidente, no podían realizar sus

labores. De esa forma, el trabajador restablecer su salud y contaba con una pensión económica que le permitía cubrir sus necesidades básicas.

La idea se extendió a otros países, llegando a América del Sur en las primeras décadas del siglo xx. Antes de la creación del régimen guatemalteco de seguridad social, hubo en nuestro país una legislación destinada a proteger a los trabajadores la Ley Protectora de los Obreros, Decreto 669, promulgada el 21 de noviembre de 1906, bajo la administración del Licenciado Manuel Estrada Cabrera. Los principios de esta ley, se quedaron escritos sin tener ninguna aplicación, pues no se previó una organización administrativa que llevará a la práctica esta protección.

César Meza en el año de 1944, en su tesis previo a graduarse como médico y cirujano en la Facultad de Medicina de la Universidad de San Carlos de Guatemala, enfocó el tema El seguro social obligatorio. En ese trabajo dice entre otras cosas, Seguro social es el organismo que ha venido a señalar una nueva etapa en la vida de los pueblos”.

En Guatemala, como consecuencia de la segunda Guerra Mundial y de la fusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del general Ponce Vaidés, quien había llegado al poder después de una dictadura de 14 años del general Jorge Ubico. Luego del movimiento revolucionario de 1944 se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del doctor Juan José Arévalo Bermejo que gobernó desde 1945 a 1951.

Al promulgarse la Constitución Política de la República, el pueblo de Guatemala encontró entre las garantías sociales en el Artículo 63 el siguiente texto: “Se establece el seguro social obligatorio”. El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, sancionó el Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, creando así una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Esto significaba que debía cubrir todo el territorio de la república, por ser único, para evitar la duplicidad de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben estar inscritos como contribuyentes. No pueden evadir la obligación, pues ello significaría incurrir en falta a la previsión social”.<sup>19</sup>

### 2.3. Concepto de seguridad social.

Antes de hablar de seguridad social analizaremos el concepto de prevención por la importancia que reviste el prever cualquier accidente de trabajo antes de que ocurra, por lo que para el profesor Manuel Ossorio Prevención significa: “Preparación, disposición anticipada de lo necesario para un fin. Anticipado

---

<sup>19</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **El IGSS para todos**. Pág. 1 y 2.

conocimiento de un mal o perjuicio. Práctica de las diligencias necesarias para evitar un riesgo”.<sup>20</sup>

La prevención equivale a evitar un riesgo futuro, sin embargo existen riesgos que no es posible prever, pese a esto, el trabajador debe estar cubierto contra aquel riesgo eventual que aunque se trató evitar sucede, asciendo necesario que el trabajador pueda estar cubierto por un seguro que le garantice los medios indispensables para vivir él y su familia, de allí surge lo que llamamos como seguridad social.

Otro término que es muy similar es la previsión social, la cual se define así: “Régimen también llamado por algunos de seguridad social, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganancia, cualquiera que sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez) o bien que ampara a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo o que garantiza la asistencia sanitaria”.<sup>21</sup>

Como consecuencia de la evolución del derecho del trabajo aparece la previsión social “como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a garantizar la seguridad de los trabajadores contra los accidentes y las

---

<sup>20</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 794.

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 794.

enfermedades de trabajo, así como sus opciones de sustento después de que hayan mermado sus habilidades o capacidad productiva de trabajo”<sup>22</sup>.

La Oficina Internacional del Trabajo fijó el concepto de la seguridad social como: “El conjunto de disposiciones legislativas que crean derechos a determinadas prestaciones para cierta categoría de personas en contingencias específicas”.<sup>23</sup>

Para el catedrático Alfredo Montoya citado por Oscar Pozzolo define que la seguridad social es: “Un sistema técnico jurídico destinado a proteger a determinadas colectividades de personas frente a determinados riesgos o contingencias, que provocan en ellas situaciones de necesidad, sea por defectos de renta o excesos de gastos”.<sup>24</sup>

La seguridad social es un conjunto o sistema por el cual se cubre los riesgos a los cuales está sometido el trabajador con ocasión del trabajo, sean estos por enfermedad, parto o accidentes de trabajo y que garantizan que durante el trabajador no pueda laborar se garantice un ingreso considerado necesaria para su sostenimiento y el de su familia.

---

<sup>22</sup> Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 355.

<sup>23</sup> Oficina internacional del trabajo. **El trabajo y la seguridad social**. Pág. 22

<sup>24</sup> Oscar, Pozzolo. **Nociones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 58.

#### 2.4. Caracteres o principios.

Son las líneas maestras con las cuales se estructura el sistema y entre ellos encontramos los siguientes:

- Inmediación: Actúa ni bien se produce la contingencia; también significa que debe estar presente antes como medio de prevención del riesgo y después al ocurrir el mismo;
- Universalidad: Cubre toda la población; En el caso de Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubre la mayor parte de los riesgos que pudiera sufrir la población que está afiliada al mismo;
- Integralidad: Se extiende al mayor número de situaciones; lo que significa que el seguro social va expandiéndose con el tiempo para abarcar los riesgos cubiertos y otros que en el futuro puedan incluirse.
- Solidaridad: Asocia a toda la población en una lucha contra la necesidad, la desigualdad, la enfermedad, la miseria;
- Unidad: Administración común, mediante la uniformidad legislativa de todo el sistema;

- Igualdad: Tratamiento igual a los iguales en situaciones objetivamente similares;
- Subsidiariedad: Cada uno deberá resolver su problema. Si no puede acudir a la Seguridad Social.

2.5. El ministerio de trabajo y previsión social como ente principal para sancionar las faltas laborales.

#### 2.5.1. Generalidades.

Es necesario para desarrollar este tema tener conocimientos generales sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que se debe hacer referencia brevemente al Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, actualmente derogado. Mediante este decreto el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyó el de economía y trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

No obstante la importancia del decreto en mención, aún no existía un ente administrativo propio en materia de trabajo hasta la entrada en vigencia del Código

de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, en donde se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General del Trabajo.

Este ministerio fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947, no obstante que sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, se hizo hasta el 15 de octubre de 1956, mediante el Decreto número 117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre 1956 y que cobro vigencia el 18 de octubre del mismo año y en donde se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo, en el Decreto nuevamente se designa al ministerio de trabajo como de previsión social.

#### 2.5.2. Atribuciones y funciones del ministerio de trabajo y previsión social.

El código de trabajo, regula en su título noveno, lo relacionado con la organización administrativa de trabajo, y el capítulo primero del título citado regula sobre el

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, expresando que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores ...”

2.5.3. La inspección general de trabajo dependencia encargada de velar por los derechos de los trabajadores.

Para comprender el trabajo que desempeña la inspección general del trabajo es necesario establecer es su rol, para esto se puede definir de la siguiente manera “Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones seguras, higiénicas, estableces, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.<sup>25</sup>

La inspección general de trabajo es un órgano estatal de carácter técnico que tiene como principal objeto evitar la impunidad laboral, en vista de que no basta con que los derechos de los trabajadores estén protegidos a través de normas de carácter

---

<sup>25</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 401.

constitucional, ordinarias o reglamentarias, si no que es necesario un control directo sobre la aplicación de dicho conjunto normativo.

La importancia de esta Institución consiste en la:

Acción de vigilancia sobre el cumplimiento de La Ley del Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual establece en el Artículo 40 inciso g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;

La función de la Inspección General de Trabajo garantiza la efectividad de la ley laboral;

De esta manera las funciones básicas se pueden establecer de la siguiente forma:

- Infracción;
- Control; y
- Sanción.

#### 2.5.4. Competencia de la inspección general de trabajo.

La inspección general de trabajo tiene asignadas diferentes competencias de carácter general pero en el caso que nos interesa el Artículo 281 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

- Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.....
- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

La inspección general de trabajo a parte de su rol como ente preventivo y supervisor de la legislación laboral también tiene competencia como lo indica el Artículo 40 inciso i) de la Ley del Organismo Ejecutivo el cual establece “Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes”.



## CAPÍTULO III

3. Los trabajadores en el ámbito de las construcciones y su protección, y la necesidad de que se adecue la legislación nacional al convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.

### 3.1. Aspecto general.

El tema de los trabajadores de la construcción es importante para la normativa del derecho del trabajo ya que muy poco se respeta el tema relacionado con seguridad social y menos aún previsión social, ya que la entidad denominada Cámara Guatemalteca de la Construcción en Guatemala poco puede hablar acerca de estos temas, pero tener una idea general sobre el tema que nos ocupa y de la actividad que realiza esta institución, me acerqué a sus oficinas el cuatro de enero de dos mil siete, a fin de obtener información sobre la seguridad social y medidas de prevención que utilizan, pero me quede asombrado que en dicha institución todas las empresas afiliadas algunas respetan el hecho de inscribirse ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y peor aun hablar de medios de prevención de accidentes en las construcciones, ya que la mayoría de los trabajadores se encuentra en una total desprotección frente a cualquier clase de accidentes de trabajo, por no contar con las herramientas necesarias.

### 3.2. Contenido del convenio 167 de la organización internacional del trabajo, relativo a la seguridad y salud en la construcción.

En el presente trabajo se analiza el convenio número 167 de la organización Internacional del trabajo, relativo a la seguridad y salud en la construcción toda vez que por el tipo de trabajo que realizan los trabajadores está sujeto a inminente riesgo y la Organización Internacional del Trabajo pretende que al trabajador las empresas dedicadas a la construcción garanticen por lo menos el derecho a la vida, lo que incluye la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para el presente trabajo se hace un breve análisis del Convenio de la importancia del mismo en Guatemala:

#### I. Campo de Aplicación y Definiciones

##### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores

interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

3. El presente Convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional.

## Artículo 2

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión construcción abarca:
  - I. la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras;
  - II. las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas,

carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía;

- III. el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones;
- b) la expresión obras designa cualquier lugar en el que se realicen cualesquiera de los trabajos u operaciones descritos en el apartado a) anterior;
- c) la expresión lugar de trabajo designa todos los sitios en los que los trabajadores deban estar o a los que hayan de acudir a causa de su trabajo, y que se hallen bajo el control de un empleador en el sentido del apartado e);
- d) la expresión trabajador designa cualquier persona empleada en la construcción;
- e) la expresión empleador designa:
  - i) cualquier persona física o jurídica que emplea uno o varios trabajadores en una obra, y

- ii) según el caso, el contratista principal, el contratista o el subcontratista;
  
- f) la expresión persona competente designa a la persona en posesión de calificaciones adecuadas, tales como una formación apropiada y conocimientos, experiencia y aptitudes suficientes, para ejecutar funciones específicas en condiciones de seguridad. Las autoridades competentes podrán definir los criterios apropiados para la designación de tales personas y fijar las obligaciones que deban asignárseles;
  
- g) la expresión andamiaje designa toda estructura provisional, fija, suspendida o móvil, y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura, con exclusión de los aparatos elevadores que se definen en el apartado h).
  
- h) la expresión aparato elevador designa todos los aparatos, fijos o móviles, utilizados para izar o descender personas o cargas;
  
- i) la expresión accesorio de izado designa todo mecanismo o aparejo por medio del cual se pueda sujetar una carga a un aparato elevador, pero que no sea parte integrante del aparato ni de la carga.

## II. Disposiciones Generales

### Artículo 3

Deberá consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que hayan de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

### Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete, con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio.

### Artículo 5

1. La legislación que se adopte de conformidad con el artículo 4 del presente Convenio podrá prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas o por otros métodos apropiados conformes con las condiciones y a las prácticas nacionales.
2. Al dar efecto al artículo 4 del Convenio y al párrafo 1 del presente artículo, todo Miembro deberá tener debidamente en cuenta las normas pertinentes adaptadas por las organizaciones internacionales reconocidas en el campo de la normalización.

## Artículo 6

Deberán tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, de conformidad con las modalidades que defina la legislación nacional, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras.

## Artículo 7

La legislación nacional deberá prever que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir en el lugar de trabajo las medidas prescritas en materia de seguridad y salud.

## Artículo 8

1. Cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una misma obra:
  - a) la coordinación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, la responsabilidad de velar por el cumplimiento efectivo de tales medidas incumbirán al contratista principal u a otra persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal del conjunto de actividades en la obra;
  - b) cuando el contratista principal, o la persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal de la obra, no esté

presente en el lugar de trabajo deberá, en la medida que ello sea compatible con la legislación nacional, atribuir a una persona o un organismo competente presente en la obra la autoridad y los medios necesarios para asegurar en su nombre la coordinación y la aplicación de las medidas previstas en el apartado a);

c) cada empleador será responsable de la aplicación de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su autoridad.

2. Cuando empleadores o trabajadores por cuenta propia realicen actividades simultáneamente en una misma obra tendrán la obligación de cooperar en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud que determine la legislación nacional.

#### Artículo 9

Las personas responsables de la concepción y planificación de un proyecto de construcción deberán tomar en consideración la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

#### Artículo 10

La legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de

condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.

#### Artículo 11

La legislación nacional deberá estipular que los trabajadores tendrán la obligación de:

- a) cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud;
- b) velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo;
- c) utilizar los medios puestos a su disposición, y no utilizar de forma indebida ningún dispositivo que se les haya facilitado para su propia protección o la de los demás;
- d) informar sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos;
- e) cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud.

## Artículo 12

1. La legislación nacional deberá establecer que todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico.
2. Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores.

## III. Medidas de Prevención y Protección

### Artículo 13

#### Seguridad en los Lugares de Trabajo

1. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo.

3. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.

#### Artículo 14

##### Andamiajes y Escaleras de Mano

1. Cuando el trabajo no pueda ejecutarse con plena seguridad desde el suelo o partir del suelo o de una parte de un edificio o de otra estructura permanente, deberá montarse y mantenerse en buen estado un andamiaje seguro y adecuado o recurrirse a cualquier otro medio igualmente seguro y adecuado.
2. A falta de otros medios seguros de acceso a puestos de trabajo en puntos elevados, deberán facilitarse escaleras de mano adecuadas y de buena calidad. Estas deberán afianzarse convenientemente para impedir todo movimiento involuntario.
3. Todos los andamiajes y escaleras de mano deberán construirse y utilizarse de conformidad con la legislación nacional.
4. Los andamiajes deberán ser inspeccionados por una persona competente en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

## Artículo 15

### Aparatos Elevadores y Accesorios de Izado

1. Todo aparato elevador y todo accesorio de izado, incluidos sus elementos constitutivos, fijaciones, anclajes y soportes, deberán:
  - a) ser de buen diseño y construcción, estar fabricados con materiales de buena calidad y tener la resistencia apropiada para el uso a que se destinan;
  - b) Instalarse y utilizarse correctamente;
  - c) mantenerse en buen estado de funcionamiento;
  - d) ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente en los momentos y en los casos prescritos por la legislación nacional; los resultados de los exámenes y pruebas deben ser registrados;
  - e) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación apropiada de conformidad con la legislación nacional.
2. No deberán izarse, descenderse ni transportarse personas mediante ningún aparato elevador, a menos que haya sido construido e instalado con este fin,

de conformidad con la legislación nacional, salvo en caso de una situación de urgencia en que haya que evitar un riesgo de herida grave o accidente mortal, cuando el aparato elevador pueda utilizarse con absoluta seguridad.

## Artículo 16

### Vehículos de Transportes y Maquinaria de Movimiento de Tierras y de Manipulación de Materiales

1. Todos los vehículos y toda la maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales deberán:
  - a) ser de buen diseño y construcción teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía;
  - b) mantenerse en buen estado;
  - c) ser correctamente utilizados;
  - d) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada de conformidad con la legislación nacional.
2. En todas las obras en las que se utilicen vehículos y maquinaria de movimiento de tierras o de manipulación de materiales:

- a) deberán facilitarse vías de acceso seguras y apropiadas para ellos;
- b) deberá organizarse y controlarse el tráfico de modo que se garantice su utilización en condiciones de seguridad.

## Artículo 17

### Instalaciones, Máquinas, Equipos y Herramientas Manuales

1. Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales, sean o no accionadas por motor, deberán:
  - a) ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía;
  - b) mantenerse en buen estado;
  - c) utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya concluido que esa utilización no presenta riesgos;

- d) ser manejados por los trabajadores que hayan recibido una formación apropiada.
2. En casos apropiados, el fabricante o el empleador proporcionará instrucciones adecuadas para una utilización segura en una forma inteligible para los usuarios.
  3. Las instalaciones y los equipos a presión deberán ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente, en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

## Artículo 18

### Trabajos en Alturas, Incluidos los Tejados

1. Siempre que ello sea necesario para prevenir un riesgo, o cuando la altura de la estructura o su pendiente excedan de las fijadas por la legislación nacional, deberán tomarse medidas preventivas para evitar las caídas de trabajadores y de herramientas u otros materiales u objetos.
2. Cuando los trabajadores hayan de trabajar encima o cerca de tejados o de cualquier otra superficie cubierta de material frágil, a través del cual puedan caerse, deberán adoptarse medidas preventivas para que no pisen por inadvertencia ese material frágil o puedan caer a través de él.

## Artículo 19

### Excavaciones, Pozos, Terraplenes, Obras Subterráneas y Túneles

En excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas o túneles deberán tomarse precauciones adecuadas:

- a) disponiendo apuntalamientos apropiados o recurriendo a otros medios para evitar a los trabajadores el riesgo de desmoronamiento o desprendimiento de tierras, rocas u otros materiales;
- b) para prevenir los peligros de caídas de personas, materiales u objetos, o de irrupción de agua en la excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel;
- c) para asegurar una ventilación suficiente en todos los lugares de trabajo a fin de mantener una atmósfera apta para la respiración y de mantener los humos, los gases, los vapores, el polvo u otras impurezas a niveles que no sean peligrosos o nocivos para la salud y sean conformes a los límites fijados por la legislación nacional;
- d) para que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de incendio o de una irrupción de agua o de materiales;
- e) para evitar a los trabajadores riesgos derivados de eventuales peligros subterráneos, particularmente la circulación de fluidos o la existencia de

bolsas de gas, procediendo a realizar investigaciones apropiadas con el fin de localizarlos.

## Artículo 20

### Ataguías y Cajones de Aire Comprimido

1. Las ataguías y los cajones de aire comprimido deberán:
  - a) ser de buena construcción, estar fabricados con materiales apropiados y sólidos y tener una resistencia suficiente;
  - b) estar provistos de medios que permitan a los trabajadores ponerse a salvo en caso de irrupción de agua o de materiales.
2. La construcción, la colocación, la modificación o el desmontaje de una ataguía o cajón de aire comprimido deberán realizarse únicamente bajo la supervisión directa de una persona competente.
3. Todas las ataguías y los cajones de aire comprimido serán examinados por una persona competente, a intervalos prescritos.

## Artículo 21

### Trabajos en Aire Comprimido

1. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente en condiciones prescritas por la legislación nacional;
2. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente por trabajadores cuya aptitud física se haya comprobado mediante un examen médico, y en presencia de una persona competente para supervisar el desarrollo de las operaciones.

## Artículo 22

### Armaduras y Encofrados

1. El montaje de armaduras y de sus elementos, de encofrados, de apuntalamientos y de entibaciones sólo deberá realizarse bajo la supervisión de una persona competente.
2. Deberán tomarse precauciones adecuadas para proteger a los trabajadores de los riesgos que entrañe la fragilidad o inestabilidad temporales de una estructura.
3. Los encofrados, los apuntalamientos y las entibaciones deberán estar diseñados, contruidos y conservados de manera que sostengan de forma segura todas las cargas a que puedan estar sometidos.

## Artículo 23

### Trabajos por Encima de una Superficie de Agua

Cuando se efectúen trabajos por encima o a proximidad inmediata de una superficie de agua deberán tomarse disposiciones adecuadas para:

- a) impedir que los trabajadores puedan caer al agua;
- b) salvar a cualquier trabajador en peligro de ahogarse;
- c) proveer medios de transporte, seguros y suficientes.

## Artículo 24

### Trabajos de Demolición

Cuando la demolición de un edificio o estructura pueda entrañar riesgos para los trabajadores o para el público:

- a) se tomarán precauciones y se adoptarán métodos y procedimientos apropiados, incluidos los necesarios para la evacuación de desechos o residuos, de conformidad con la legislación nacional;
- b) los trabajos deberán ser planeados y ejecutados únicamente bajo la

supervisión de una persona competente.

#### Artículo 25

##### Alumbrado

En todos los lugares de trabajo y en cualquier otro lugar de la obra por el que pueda tener que pasar un trabajador deberá haber un alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda, lámparas portátiles.

#### Artículo 26

##### Electricidad

1. Todos los equipos e instalaciones eléctricos deberán ser construidos, instalados y conservados por una persona competente, y utilizados de forma que se prevenga todo peligro.
2. Antes de iniciar obras de construcción como durante su ejecución deberán tomarse medidas adecuadas para cerciorarse de la existencia de algún cable o aparato eléctrico bajo tensión en las obras o encima o por debajo de ellas y prevenir todo riesgo que su existencia pudiera entrañar para los trabajadores.
3. El tendido y mantenimiento de cables y aparatos eléctricos en las obras deberán responder a las normas y reglas técnicas aplicadas nivel nacional.

## Artículo 27

### Explosivos

Los explosivos sólo deberán ser guardados, transportados, manipulados o utilizados:

- a) en las condiciones prescritas por la legislación nacional;
- b) por una persona competente, que deberá tomar las medidas necesarias para evitar todo riesgo de lesión a los trabajadores y a otras personas.

## Artículo 28

### Riesgos para la Salud

1. Cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición.
2. La exposición a que hace referencia el párrafo 1 del presente artículo deberá prevenirse:
  - a) reemplazando las sustancias peligrosas por sustancias inofensivas o menos peligrosas, siempre que ello sea posible; o

- b) aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos; o
  - c) cuando no sea posible aplicar los apartados a) ni b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal.
3. Cuando deban penetrar trabajadores en una zona en la que pueda haber una sustancia tóxica o nociva o cuya atmósfera pueda ser deficiente en oxígeno o ser inflamable, deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir todo riesgo.
4. No deberán destruirse ni eliminarse de otro modo materiales de desecho en las obras si ello puede ser perjudicial para la salud.

## Artículo 29

### Precauciones Contra Incendios

1. El empleador deberá adoptar todas las medidas adecuadas para:
- a) evitar el riesgo de incendio;
  - b) extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio;

- c) asegurar la evacuación rápida y segura de las personas.
2. Deberán preverse medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables.

### Artículo 30

#### Ropas y Equipos de Protección Personal

1. Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.
2. El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.
3. Las ropas y equipos de protección personal deberá ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.

4. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre.

#### Artículo 31

##### Primeros Auxilios

El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal con formación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se deberán tomar las disposiciones necesarias para garantizar la evacuación de los trabajadores heridos en caso de accidentes o repentinamente enfermos para poder dispensarles la asistencia médica necesaria.

#### Artículo 32

##### Bienestar

1. En toda obra o a una distancia razonable de ella deberá disponerse de un suministro suficiente de agua potable.
2. En toda obra o a una distancia razonable de ella, y en función del número de trabajadores y de la duración del trabajo, deberán facilitarse y mantenerse los siguientes servicios:
  - a) instalaciones sanitarias y de aseo;

- b) instalaciones para cambiarse de ropa y para guardarla y secarla;
  - c) locales para comer y para guarecerse durante interrupciones del trabajo provocadas por la intemperie.
3. Deberían preverse instalaciones sanitarias y de aseo por separado para los trabajadores y las trabajadoras.

### Artículo 33

#### Información y Formación

Deberá facilitarse a los trabajadores, de manera suficiente y adecuada:

- a) información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que pueden estar expuestos en el lugar de trabajo;
- b) instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos.

### Artículo 34

#### Declaración de Accidentes y Enfermedades

La legislación nacional deberá estipular que los accidentes y enfermedades

profesionales se declaren a la autoridad competente dentro de un plazo.

#### IV. Aplicación

##### Artículo 35

Cada Miembro deberá:

- a) adoptar las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones y medidas correctivas apropiadas, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio;
- b) organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten de conformidad con el Convenio y dotar a dichos servicios de los medios necesarios para realizar su tarea, o cerciorarse de que se llevan a cabo inspecciones adecuadas.

#### V. Disposiciones Finales

##### Artículo 36

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

### Artículo 37

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 38

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 39

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que haya entrado inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 40

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 41

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de

acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 42

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 43

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34 siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 44

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

##### 3.2.1. Análisis del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud en la Construcción.

La suscripción del Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción de la organización internacional del trabajo es una forma de solucionar los vacíos legales y enfrentar la alta accidentalidad laboral registrada en Guatemala y en otros países del sector de la construcción.

La suscripción de ese instrumento internacional, obliga a Guatemala y otros países que ratificaron el mismo, a adoptar una serie de medidas tendientes a evitar la ocurrencia de accidentes laborales mortales, ya que el convenio 167 de la organización internacional del trabajo se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, trabajos de edificación, obras públicas y trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

La organización internacional del trabajo siempre ha reconocido la necesidad de un tratamiento diferenciado del tema de seguridad y salud en la construcción, por lo que en 1937 adoptó el Convenio 62 sobre prescripciones de seguridad en la industria de la Construcción, que fue el segundo convenio de seguridad y salud en trabajo de la organización internacional del trabajo.

No obstante, en 1988 la organización internacional del trabajo adoptó el convenio 167, sobre seguridad y salud en la construcción, al considerar que el antiguo convenio 62 ya no era apropiado para reglamentar los riesgos de este importante sector de actividad.

Entre otros aspectos, el convenio 167 de la organización internacional del trabajo también incorpora el tema de la planificación y de la coordinación de la accidentalidad en las obras, especificando que cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneas en una misma obra, la coordinación de las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad de velar por su cumplimiento recaerá sobre el contratistas principal de la obra. Asimismo, cada empleador será responsable de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su responsabilidad.

Además, señala que cada miembro deberá adoptar las medidas necesarias, incluidas el establecimiento de sanciones y medidas correctivas apropiadas, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. También

deberán organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten y dotar a dichos servicios de los medios necesarios para realizar su tarea.

El convenio 167 de la organización internacional del trabajo ha sido ratificado por 17 países, entre ellos, Colombia, Guatemala, México y República Dominicana.

La industria de la construcción ha sido considerada tradicionalmente como una actividad peligrosa, debido a la alta incidencia de los accidentes de trabajo. De hecho, la organización internacional del trabajo estima que cada año se producen al menos 60 mil accidentes de trabajo mortales en las obras de construcción de todo el mundo. Esto significa que aproximadamente el 17% del total de accidentes mortales en el trabajo uno de cada seis recaerían en el sector construcción.

### 3.3. Situación de los trabajadores de la construcción.

El trabajo de la construcción es considerada a nivel mundial como una de las actividades laborales más peligrosas, atender las recomendaciones dadas por los órganos de una empresa para prevenir los riesgos en el trabajo es vital a fin de evitar la pérdida de vidas humanas y económicas, el riesgo mayor de siniestralidad es alto y toda empresa de la construcción enfrenta el hecho que en ocasiones el componente humano no acata las medidas preventivas tomadas por la empresa conllevando a la concurrencia de desastres lamentables.

A continuación se describen tipos de actividades en las que se afecta directamente al trabajador de la construcción y que es necesario tomar medidas preventivas para evitar la pérdida de vidas humanas o accidentes de trabajo.

a) Riesgo de los trabajadores de la construcción.

Objeto que lo causa	Tipo de accidente	Daños que provoca
Uso de compactadoras.	Accidentes del trabajador	Lesiones graves, amputaciones y sordera causada por el ruido
Caídas de materiales de altura, materiales transportados o proyectados	Caídas de materiales	Golpes que causan lesiones leves o la muerte del trabajador
Accidentes por contacto con electricidad, cierra circular, objetos punzantes o cortantes, heridas con clavos	Accidentes	Pueden causar quemaduras, amputaciones, lesiones leves o graves o la muerte del trabajador.
Caídas de los andamios, a través de aberturas en el piso, elevadores de plataforma, pasarelas, techos, escaleras y superficies en tránsito.	Caídas del trabajador	Fracturas, incisiones en la piel, muerte del trabajador.
Maquinas de transmisión por polea o correa y derrumbes	Atrapamientos del trabajador	Lesiones leves o graves y muerte del trabajador.
Vehículos que avanza, en retroceso o maquinarias.	Atropellamiento del trabajador en el trabajo.	Lesiones, fracturas y muerte del trabajador.
Posiciones incorrectas al levantar carga o exceso de la carga	Sobreesfuerzo del trabajador	Lesiones leves y permanentes.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

b) Causas comunes de accidente de los trabajadores de la construcción.

- Distracción.
- Cargar objetos en forma insegura.
- Ritmo peligroso de trabajo.
- Equipos no protegidos adecuadamente.
- Falta de interés por la tarea.
- Malos hábitos de trabajo.
- Desconocimiento.
- Cansancio del trabajador.
- Estados de ebriedad del trabajador.
- Bromas de trabajo.
- Uso inapropiado de herramientas y equipos.
- Falta de orden y limpieza.
- Deficiente capacitación.

3.4. El trabajo en altura y sus riesgos.

En la industria de la construcción, las caídas de altura constituye la principal causa de accidentes graves o fatales. Por eso es vital tener conciencia de la ley de gravedad.

Aunque en nuestro medio existe el Reglamento sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo poco puede hablarse en los patronos tomen las medidas tendientes a

evitar los riesgos que este trabajo implica como el riesgo de caída de los trabajadores.

La organización internacional del trabajo caída se encuadra desde altura aquella tarea que exija circular o trabajar a un nivel cuya diferencia de cota con respecto al plano horizontal inferior más próximo, sea igual o mayor a dos metros.

El riesgo de caída en altura está presente en la mayoría de la construcciones sobre los andamios o balancines, en las tareas de perímetro de losas de los edificios y huecos de ascensores y escaleras, aunado que por las condiciones de trabajo típica de la actividad de la construcción, se modifica de manera constante a medida que avanza la obra.

Ahora bien aunque en los Artículos 14 al 26 del Reglamento General sobre higiene y seguridad se describen algunas condiciones que deben llenar los edificios no establece nada sobre medidas preventivas y protección de accidentes, como incluir medidas de tipo físico, como barandas, sistemas de protección personal y cubiertas, y a su vez contemplar acciones directamente relacionadas con el comportamiento de los recursos humanos, es decir capacitación asignación de responsabilidades y monitoreo. Entre las medidas de prevención procurar que el trabajador no labora en áreas de riesgos mediante el vallado o barandas que impidan que el operario que se aproxime al borde de una excavación profunda.

Ahora bien el reglamento establece medidas de prevención pero cuando la circunstancia o el emplazamiento de la obra dificultan o impidan este sistema de prevención, se debe adoptar un esquema de protección, siempre y cuando se hubieran adoptado las posibilidades técnicas de usar mecanismos preventivos. Los sistemas de protección contra caídas convencionales son el equipo de protección personal y las redes de seguridad. El equipo de protección está integrado por:

- Anclaje
- Línea de la vida
- Cabo de amarre
- Los dispositivos de amortiguación
- Arnés de seguridad.

Si por cualquier circunstancia las medidas de protección que se aplique al trabajo falla o no esta bien supervisados como se mencionó puede causar serios daños en el trabajador incluso la muerte del mismo, ahí radica la importancia en que dicho Reglamento relacionado debe incluir estas medidas de protección y velar que a través de la inspección general de trabajo se cumpla con la misma.

El control de la circulación vehicular no se incluye dentro del Reglamento, es de hacer notar que cada obra debe ser analizada considerando el tipo de trabajo y las condiciones locales del área, a fin de procurar la protección de los peatones, trabajadores y conductores de vehículos como prioridad principal, procurando que el tráfico se mueva en forma previsible ordenada y con una velocidad limitada para

que no cause accidentes lamentables.

- 3.5. Necesidad de incluir en la legislación nacional las medidas seguridad y salud contempladas en el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio número 167 de la Organización Internacional del Trabajo, comprende una serie de medidas preventivas a fin de evitar que los trabajadores de la construcción corran riesgos que lleven implícita desde una lesión hasta la pérdida de la vida misma del trabajador, por ser este tipo de trabajo una de las actividades más peligrosas a las que el trabajador puede realizar, aunado a ello en Guatemala, dentro el Decreto número 1441, Código de Trabajo incluye dentro del Capítulo cuarto el Trabajo sujeto a regímenes especiales ya que considera a cierto tipo de trabajadores que deben recibir una protección jurídica preferente y en el caso que nos ocupa debe incluirse al trabajador de la construcción por ser uno de los trabajos más peligrosos y que ameritan una protección especial, toda vez que en Guatemala el órgano que esta a cargo de velar porque se cumplan las leyes laborales del país, pone muy poca importancia para que se incluya dentro del mismo todas aquellas medidas de seguridad y salud que el patrono debe acatar como mínimo para el trabajador de la construcción.

Lo anterior se toma que cuenta que la Constitución Política de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de

1985, preceptúa respecto al tema de salud, seguridad y asistencia social, lo siguiente: “Artículo 100. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho particular en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponda al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal Empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social. Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social. Ahora bien les un derecho inherente al

hombre gozar de salud en el centro de trabajo, como lo es el trabajo de la construcción. El Artículo 102 del mismo cuerpo de ley establece: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajos. Empleadores y trabajadores procuraran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- El establecimiento de instrucciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobre vivencia;

El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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

Por lo que el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo es parte de nuestra legislación, por lo que la única manera de hacerse cumplir es incluyéndolo en el Código de Trabajo a fin de proteger al trabajador de la construcción.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República, emitido el 28 de octubre de 1946 y publicado el 30 de octubre de 1946, establece que tiene como campo de aplicación lo siguiente: Artículo 27. Todos los habitantes de Guatemala sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dicho beneficios que sean compatibles con el mínimo que se les otorguen.

Y que si bien el trabajador debe contribuir al sostenimiento del referido instituto le otorga beneficios en caso de existir un accidente de trabajo a fin de proveer lo necesario para él y su familia. Además al estipular la vigencia en el cumplimiento de la ley estableció “Artículo 50. El Departamento de Inspección y de Visitaduría Social (actualmente División de Inspección y Departamento de Servicio Social) del Instituto, debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan con las prescripciones de esta ley y sus reglamentos, y sus miembros tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera

que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecute durante ésta, con el exclusivo objetivo de velar por lo que expresa el párrafo anterior. b) Pueden revisar los libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido. (Aunque en esta disposición aparentemente no sería aplicable al tema que se desarrolla, se considera importante incluirla, toda vez que si los patronos no reportan a sus trabajadores al IGSS, al momento que ellos sufran un accidente se correrá el riesgo de que no pudieran probar su relación laboral y, por consiguiente, que el régimen de seguridad social no los cubriera). c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda; y, en casos especiales en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía con el único fin de que no les impida el cumplimiento de sus deberes; d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También el Instituto Guatemalteco de seguridad social debe velar y en coordinación con la Inspección General de Trabajo debe velar por el cumplimiento de higiene y seguridad en cualquier centro de trabajo que se trate, tal y como lo establece el Artículo 51 que establece: “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales, de cualquier infracción que cometan los patronos o los afiliados en contra de esta ley o de sus reglamentos”.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 29 de abril de 1961 y publicada el 16 de junio de 1961, establece sobre el tema de Higiene y seguridad en el trabajo, lo siguiente: “Artículo 197. Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Para este efecto de proceder dentro del plazo que determina la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamentos de este capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior. Artículo 198. Todo patrono está obligado a adoptar las preocupaciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Para este efecto debe proceder dentro del plazo que determina la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamento o reglamentos de estos capítulos, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior. Artículo 198. Todo patrono está obligado a acatar y a hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Artículo 200. Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquellos deben habilitar locales especiales. Artículo 201. Son labores, instalaciones o industriales o industriales insalubres a las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar

la salud de sus trabajadores, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos. Son labores, instalaciones o industriales peligrosas las que dañen o pueden dañar de modo inmediato y graven la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades. Artículo 202. El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercancías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo. Tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador. Artículo 204. Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del Artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Aunado a ello, todo daño debe indemnizarse de la manera como corresponda según lo establece el Código Civil, Decreto Ley Número 106, emitido el 14

septiembre de 1963, al establecer sobre Obligaciones que proceden de hechos y actos ilícitos, en el Artículo 1645. Todo acto debe indemnizarse. “Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente o por descuido o imprudencia, está obligado a repararlo, salvo que demuestre que daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima”. Artículo 1649. Accidentes de trabajo. “En los accidentes de trabajo son responsables los patronos aunque mediare culpa del trabajador; pero no responderá del accidente cuando el trabajador lo haya voluntariamente producido”. Artículo 1650. La persona o empresa que habitual o accidentalmente ejerciere una actividad en la que hiciere uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o sustancias peligrosas por si mismos, por la velocidad que desarrollen por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas está obligada a responder del daño o perjuicio que causen, salvo que prueben que ese daño o perjuicio se produjo por dolo de la victima. Artículo 1663. Responsabilidad de los patronos. “Los patronos y los dueños de talleres, hoteles, establecimientos mercantiles o industriales y, en general, las personas que tienen a otra bajo su dependencia, responden por los daños o perjuicios que causen sus empleados y demás trabajadores en actos del servicio. También están obligados a responder por los actos ajenos, los que teniendo la posesión o el mando de un objeto o elemento cualquiera, lo entreguen o transfieran a persona que no ofrezca las garantías necesarias para manejarlo.

El que pague puede repetir contra el autor del daño o perjuicio lo que hubiere

pagado. Artículos 1664. Personas jurídicas. “Las personas jurídicas son responsables de los daños o perjuicios que causen representantes legales en el ejercicio de sus funciones.

Ahora bien cabe indicar que también Guatemala a ratificado otros Convenios de los cuales es parte y que como se muestra se ha comprometido a llevar a la práctica a fin de proteger al trabajador. Entre ellos encontramos el Convenio Internacional del Trabajo número 62 relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la construcción. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza el 23 de junio de 1937. Es convenio vigente para Guatemala, y que establece:

“Parte I. Obligaciones de las partes en el convenio. Artículo 1. Guatemala como miembro de la Organización Internacional del Trabajo está obligada a mantener en vigor una legislación. a) Que garantice la aplicación de las disposiciones generales establecidas en las partes II, III y IV del presente Convenio; y b) Que faculte a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento, siempre que sea posible y conveniente, habida cuenta de las circunstancias nacionales, a disposiciones idénticas o equivalentes a las del Reglamento Tipo Anexo a la Recomendación sobre las Prescripciones de Seguridad (Edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento tipo revisado que ulteriormente recomienda la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, Guatemala, como miembro, se obliga a enviar a la Oficina Internacional del

Trabajo, cada tres años, un informe en el que se indique hasta que punto se ha dado cumplimiento a las disposiciones del Reglamento Tipo Anexo a la Recomendación sobre las Prescripciones de Seguridad (edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento tipo revisado ulteriormente recomienda la Conferencia Internacional del Trabajo.

Parte II. Disposiciones generales referentes a los andamiajes. Artículo 7. 1) Se deberá proveer a los trabajadores de andamiajes adecuados en todos los trabajos que resulten peligrosos, si se realizan con escaleras de mano u otros medios. 2) Los andamiajes no se deberán construir, desmontar o modificar considerablemente a no ser: a) Bajo la dirección de una persona competente y responsable; y b) Siempre que se posible, por trabajadores calificados y acostumbrados a este genero de trabajo; 3) Todos los andamiajes y dispositivos que los completan, así como todas las escaleras, deberán; a) Estar contruidos con materiales de buena calidad; b) Tener las resistencia necesaria, habida cuenta de las cargas y tensiones que haya de soportar; y c) Ser conservados en buen estado. 4) Los andamiajes deberán estar contruidos en forma tal que no pueda correrse ninguna de sus partes en caso de uso normal. 5) Los andamiajes no deberán estar sobrecargados y la carga deberá estar equitativamente repartida. 6) Antes de instalar aparatos elevadores en los andamiajes, se deberán adoptar preocupaciones especiales para asegurar la resistencia y estabilidad de estos últimos. 7) Una persona competente deberá inspeccionar periódicamente los andamiajes. 8) Antes de permitir que sus trabajadores utilicen un andamiaje, el empleador deberá cerciorarse de que el

andamiaje, haya sido o no construido por sus trabajadores, reúne todos los requisitos exigidos por este artículo. ....

Artículo 8. 1. Las plataformas de trabajo, pasarelas y escaleras deberán:

a) Construirse de tal suerte que ninguna de sus partes pueda sufrir una reflexión exagerada o desigual; b) Construirse y conservarse en forma tal que reduzca, dentro de lo posible, y habida de las condiciones existentes, los riesgos de tropiezo o resbalón de las personas; c) Mantenerse libres de todo obstáculo inútil; y d) Cuando se trate de plataforma de trabajo, pasarelas, puestos de trabajo y escaleras cuya altura sea superior a un determinado límite, fijado por legislación nacional.

Ahora bien dentro de las leyes citadas obligan al estado de Guatemala a Garantizar la salud y seguridad a todos los trabajadores, cabe preguntar que impide que en el caso de los trabajadores de la construcción que están en una situación de riesgo incluirlos dentro de los trabajadores que ameritan una protección jurídica preferente y evitar la perdida de vidas innecesarias de Guatemaltecos que por necesidad se ven obligados a laborar en la construcción.



## CONCLUSIONES

1. Que el trabajo de la construcción es una de las actividades laborales más riesgosas que puede desarrollar el trabajador en las construcciones, sin embargo en Guatemala no existe ningún control adecuado y estricto que deben cumplir las empresas a fin de evitar accidentes y pérdida de vidas humanas y económicas.
2. La Inspección General de Trabajo quien esta a cargo de velar porque se cumplan las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, no sanciona drásticamente a las empresas de la construcción, que no aplican las medidas preventivas establecidas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.
3. Si el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, comprende una serie de medidas preventivas a fin de evitar que los trabajadores de la construcción corran riesgos que lleven desde una lesión hasta la pérdida de la vida humana de los trabajadores, existe la necesidad de que exista una protección legal dentro del ordenamiento jurídico laboral Guatemalteco.
4. Al haber aprobado el estado de Guatemala el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, dicho convenio es parte de nuestra legislación por lo que la única manera de que se cumpla es haciendo las reformas necesarias al Código de Trabajo en el título cuarto en lo relacionado al trabajo sujeto a regímenes especiales e incluyendo a los trabajadores de la construcción.



## RECOMENDACIONES

1. Que siendo los trabajadores de la construcción uno de los sectores más afectados por riesgos siniestrales por ausencia o poca seguridad aplicada por los patronos en las empresas constructoras, se recomienda al Congreso de República de Guatemala, incluir a este trabajador como sujeto de protección preferente dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo;
2. Que el Organismo Legislativo incluya dentro del Código de Trabajo, las medidas mínimas de seguridad y salud que se establecen en el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, a fin de que la Inspección General del Trabajo sancione drásticamente a las empresas que incumplan con las mismas, a efecto de garantizar la vida y salud de los trabajadores como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala. Dicha reforma debe incluir medidas preventivas, de seguridad y protección para el trabajador.
3. Al ser el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, una norma positiva desde 1991 en Guatemala, el Estado la aplique en nuestra legislación y se hagan las reformas al Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo y que se incluyan las normas establecidas sobre seguridad y salud en trabajo de la construcción.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 25ª Ed.; revisada, actualizada y ampliada. Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta. S.R.L., (s.f.).
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo, tomo II**. 2ª ed. México: Editorial Purrúa, Sociedad Anónima. 1987.
- DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España**. México: Editorial Purrúa, Sociedad Anónima. 1986.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 11 ed.: México. Ed. Purrúa, Sociedad Anónima. México, 2000.
- ENGELS, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre**. México. Ed. Grijalvo, Sociedad Anónima. 1971.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GÓMEZ MATELLINI, Anibal. **Los seguros sociales**. Venezuela. Ed. Litografía y Tipografía Casa de Especialidades Caracas. 1943.
- INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. **El IGSS para todos**. Guatemala: Departamento de comunicación social y relaciones públicas. 2005.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2002.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo y la seguridad social**. Costa Rica: Ed. Sipcom Green. 2006.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1979.
- POZZOLO, Oscar. **Nociones del derecho del trabajo y de la seguridad social**. México. Ed. Purrúa, Sociedad Anónima. 1998.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Ed. Purrúa, Sociedad Anónima. México, 1989.
- SANCHÉZ AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. 2ª ed. México: Ed. Litografía Ingramex. 1999.

SCHAEFER, Richard T. **Sociología**. Estados Unidos de Norte América. McGraw-Hill Book Company. 1983.

### **Legislación.**

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

**Convenio número 62 relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la construcción.** Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza el 23 de junio de 1937.

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

**Código de Trabajo y sus reformas.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

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

**Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.** Presidencia de la República, 1957.