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

NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A AMPLIAR EL PERÍODO DE VACACIONES PARA AQUELLOS TRABAJADORES EXPUESTOS A ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO

VICTORIA ELOISA BARRIOS ZAMORA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2007.

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

NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A AMPLIAR EL PERÍODO DE VACACIONES PARA AQUELLOS TRABAJADORES EXPUESTOS A ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES 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

VICTORIA ELOISA BARRIOS ZAMORA

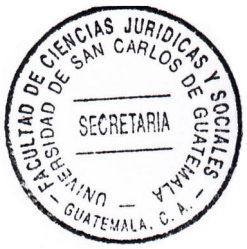
Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2007.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar 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

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rafael Morales Solares
Vocal:	Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario:	Lic. Manfredo Maldonado

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Napoleón Orozco
Secretario:	Lic. Manfredo Maldonado

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).

LIC. JOSÉ FRANCISCO PELÁEZ CORDÓN
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 6158

Guatemala, julio 20 de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Jefatura con fecha veintiocho de marzo del año dos mil seis, en el que se dispone nombrar al suscrito como Asesor del trabajo de tesis de la Bachiller **VICTORIA ELOISA BARRIOS ZAMORA**, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación **"NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A AMPLIAR EL PERÍODO DE VACACIONES PARA AQUELLOS TRABAJADORES EXPUESTOS A ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO"**

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Barrios Zamora, puede concluirse en que el tema abordado fundamenta su importancia en la consideración que hace la sustentante, relativa a la desigualdad del tratamiento normativo que para el período vacacional se da en la Ley de Servicio Civil para los trabajadores del servicio público en relación a lo que para ese mismo instituto establece el Código de Trabajo para los trabajadores del servicio privado.

Por lo anterior y en virtud de que el trabajo presentado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de esta Facultad, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas, siendo las conclusiones y recomendaciones del trabajo presentado una contribución científica para la Facultad, dictamino que el mismo debe continuar su trámite, a efecto de que se nombre al revisor de la tesis presentada, con mi **APROBACIÓN.**

Lic. José Francisco Peláez Cordón
Abogado y Notario

34 Ave. "A" 15-74, Zona 5
Guatemala, C.A.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de julio de dos mil siete.

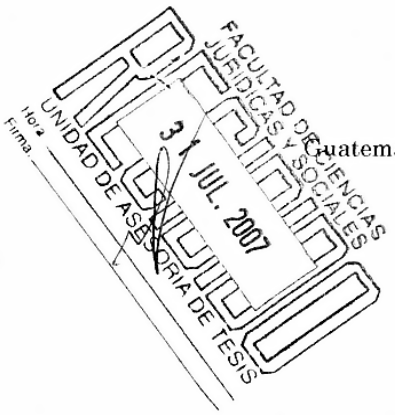
Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **VICTORIA ELOISA BARRIOS ZAMORA**, Intitulado: **"NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A AMPLIAR EL PERÍODO DE VACACIONES PARA AQUELLOS TRABAJADORES EXPUESTOS A ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES 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

LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4596



Guatemala, julio 23 de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

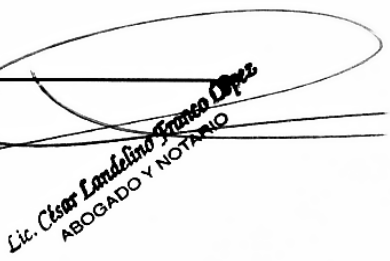
Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Jefatura con fecha veintitrés de julio de dos mil siete, en el que se dispone nombrar al suscrito como Revisor del trabajo de tesis de la Bachiller VICTORIA ELOISA BARRIOS ZAMORA, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación "NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A AMPLIAR EL PERÍODO DE VACACIONES PARA AQUELLOS TRABAJADORES EXPUESTOS A ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO"

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Barrios Zamora, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de esta Facultad, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas, siendo las conclusiones y recomendaciones del trabajo presentado una contribución científica para la Facultad.

no sólo cumple con los requisitos dispuestos por la reglamentación respectiva, sino que además aborda un tema de especial importancia, como lo es, la necesidad de reformar el Código de



Bufete Profesional
4ª. Calle. 7-53 Zona 9
Edificio Torre Azul, Oficina 506
Guatemala, C.A.
Tels. 2361 1020 – 2361 0015

LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4596

Trabajo en lo relativo al período de vacaciones y aumentar su duración, para aquellos trabajadores que se desempeñen en puestos de trabajo que se encuentren expuestos a riesgos de enfermedad profesional y accidentes de trabajo. En tal sentido, me permito coincidir con las conclusiones a que arribo la sustentante en su trabajo de tesis, pues en consonancia con la garantía constitucional de igualdad que impone para el Estado la obligación de garantizar por medio de la ley un mismo tratamiento normativo para los trabajadores del sector privado y para los trabajadores del sector público, se hace imperativo que se deba reformar el Artículo 130 del Código de Trabajo, a fin de aumentar el período de las vacaciones, que actualmente es de quince días hábiles para los trabajadores después de un año ininterrumpido de labores, a treinta días hábiles para el caso de los trabajadores que se desempeñen en puesto que estén expuestos a riesgos de enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo y por las razones anteriormente expresadas, APRUEBO el trabajo presentado por la estudiante Barrios Zamora, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público de tesis.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

Bufete Profesional
4ª. Calle. 7-53 Zona 9
Edificio Torre Azul, Oficina 506
Guatemala, C.A.
Tels. 2361 1020 – 2361 0015

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la estudiante VICTORIA ELOISA BARRIOS ZAMORA, Titulado "NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A AMPLIAR EL PERÍODO DE VACACIONES PARA AQUELLOS TRABAJADORES EXPUESTOS A ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES 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

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANATO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser siempre la luz que guía mis senderos y por haberme dotado de cognición, sabiduría; perseverancia, también por permitirme obtener la valiosa oportunidad de alcanzar el mayor de mis anhelos.

A MIS PADRES: Olga Violeta Zamora Alburez y Julio Barrios Debroy, por haberse constituido las principales fuentes de inspiración para alcanzar mis objetivos; agradeciendo todos sus esfuerzos, sacrificios y apoyo aportado; para ambos, mi eterno agradecimiento y gratitud.

A MIS HERMANOS: Julissa, Carol y Julio René, con mucho cariño por su comprensión.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

MENCIÓN ESPECIAL: Al doctor César Landelino Franco López, por ser un pilar valioso y fundamental de nuestra facultad y ser fuente de inspiración profesional y académica, primordialmente por haberme brindado su apoyo, amistad y, muy especialmente, por transmitirnos a todos sus alumnos su extraordinaria sabiduría y conocimientos para poder honrar a nuestra sagrada profesión; a las licenciadas Herminia y Lorena Campos Pérez, por sus consejos y apoyo.

A MI NOVIO: Carlos Armando Yanes Dávila, por su amor, paciencia y apoyo incondicional en todos mis proyectos de vida.

Y A TODOS MIS AMIGOS: Con sincero agradecimiento y afecto por el apoyo brindado, principalmente a Hiriam Renato, por su incondicional hermandad y, muy especialmente, a Brenda Lily, por su sincera amistad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Í N D I C E

Pág.

Introducción…… i

CAPÍTULO I

1. Derechos humanos y garantías constitucionales…….... 1

1.3 Definición de derechos humanos…… 1

1.3 Clases de derechos humanos…… 2

1.3 Garantía de debido proceso…… 4

1.3 Garantía de derecho de defensa…… 4

1.3 Garantía de derecho a la libre locomoción…….. 5

1.3 Garantía de derecho de igualdad……... 6

1.3 Garantía del derecho de libre expresión…… 7

1.3 Garantía de derecho a la educación…….. 8

1.3 Garantía de derecho a la vida…… 10

1.3 Garantía de derecho a la seguridad social…….. 11

1.3 Garantía de derecho al trabajo…… 12

1.3 Principios que inspiran al derecho laboral……... 13

1.12.1. De tutelaridad…… 14

1.12.2. De derechos mínimos…… 15

1.12.3. De irrenunciabilidad…….. 15

1.12.4. De superación de derechos mínimos…….. 16

1.12.5. De necesariedad…… 16

1.12.6. De imperatividad……..... 16

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág.

1.12.7. Principio De realismo..... 17

1.12.8. Principio De objetividad..... 17

1.12.9. El Derecho del trabajo es una rama de derecho público..... 17

1.12.10. Principio conciliatorio..... 18

1.12.11. El Derecho de Trabajo es hondamente democrático..... 18

1.12.12. Principio de in dubio pro operario..... 19

1.12.13. Principio de estabilidad en el trabajo..... 19

1.3 Derechos Sociales mínimos de la legislación del trabajo..... 20

CAPÍTULO II

2. Enfermedades profesionales..... 23

2.1. Concepto..... 23

2.2. Incapacidad de trabajo..... 24

2.3. Grados de incapacidad 24

2.3.1. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual..... 24

2.3.2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual..... 25

2.4. Los factores de riesgo de enfermedad respiratoria..... 27

2.5. Clases de enfermedades respiratorias de origen laboral..... 27

2.5.1. Enfermedades intersticiales..... 27

2.5.2. Neumoconiosis por inhalación de polvo inorgánico..... 28

2.5.3. La neumoconiosis de los trabajadores del carbón..... 29

2.5.4. La neumoconiosis del caolín es de polvo mixto..... 29

2.5.5 Asbestosis..... 30

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág.

2.5.6 Otras enfermedades por inhalación de polvo inorgánico…….. 30

2.5.7 Neumonitis por hipersensibilidad…….. 31

2.5.8 Otras neumonitis y bronquiolitis por inhalación……... 31

2.5.9 Sustancias inhaladas causantes de la Bronquiolitos…….. 31

2.5.10 Cáncer de pulmón de origen ocupacional…… 32

2.5.11 Asma ocupacional…….. 32

2.5.12 Otras afecciones…… 33

2.6. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social……..... 33

2.6.1. Beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social…… 35

CAPÍTULO III

3. Nacimiento del derecho del trabajo y la seguridad social…… 37

3.3. Antecedentes……..... 37

3.3. Ubicación de los riesgos del trabajo dentro del sistema jurídico y dentro del derecho del trabajo y la seguridad social……..... 38

3.2.1. Clasificación de las contingencias sociales……..... 39

3.3. El derecho del trabajo y los “riesgos del trabajo”…… 40

3.3. Teorías y Doctrinas en los Riesgos Laborales…… 41

3.4.1. Responsabilidad por culpa (Aquiliana)…… 41

3.4.2. Responsabilidad contractual…… 41

3.4.3. Responsabilidad objetiva…… 42

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág.

3.4.4. Teoría del "riesgo profesional"..... 42

3.4.5. Teoría del "riesgo de autoridad"..... 43

3.4.7. Teoría de la responsabilidad social..... 43

3.4.7. Teoría inspiradora de las leyes de Riesgos del Trabajo..... 44

3.5. Marco conceptual..... 44

3.5.1. Accidente de trabajo..... 44

3.5.2. Enfermedad profesional..... 45

3.5.3. Enfermedad-accidente..... 45

3.5.4. Accidente in itinere..... 45

3.5.6. Incapacidad parcial o total..... 46

3.5.7. Incapacidad temporaria o permanente..... 46

3.5.8. Incapacidad subjetiva o profesional..... 46

3.5.9. Incapacidad objetiva o interprofesional..... 47

3.6. Prevención vs. Reparación..... 47

3.7. Objeto de la prevención y de la reparación..... 48

3.8. Prioridades del sistema..... 48

3.9. Clasificación de las personas y de los sujetos..... 48

3.9.1. Los beneficiarios o damnificados potenciales..... 49

3.9.2. Las inclusiones obligatorias..... 49

3.9.3. Las inclusiones voluntarias..... 50

3.9.4. El empleador..... 52

3.9.4.1. Identificación del empleador..... 52

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

Pág.

4. Las contingencias cubiertas por los regimenes de accidentes y enfermedad profesional 55

4.1. Concepto…….. 55

4.2. Accidentes de trabajo…….. 55

4.2.1. Las características del accidente de trabajo …….... 56

4.3. La relación de causalidad eficiente……... 58

4.4. El accidente in itinere……. 60

4.5. Enfermedades profesionales……... 62

4.6. Enfermedades accidentes……. 64

4.7. Incapacidad laboral temporaria…….. 65

4.7.1. Impedimento para el trabajo……. 65

4.7.2. Carácter temporal de la incapacidad……... 65

4.7.3. Causales de cese de la incapacidad laboral temporaria…….. 65

4.8. Incapacidad laboral permanente……. 66

4.8.1. Carácter provisorio de la incapacidad laboral permanente…….. 67

4.8.2. Incapacidad laboral permanente provisoria……. 67

4.8.3. Incapacidad laboral permanente parcial y certeza de la incapacidad……..... 68

4.8.4. Carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente……. 68

4.9. Gran invalidez…….. 69

4.10 Muerte……. 69

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO V

Pág.

5. Inconstitucionalidad del Artículo 130 del Código de Trabajo..... 71

5.1. Aspectos doctrinarios de la institución de las vacaciones..... 71

5.2. Definición 72

5.3. Clasificación doctrinaria de las vacaciones..... 73

5.4. Características..... 73

5.5. Naturaleza jurídica..... 74

5.6. Requisitos para su goce..... 76

5.7. Duración del período vacacional..... 76

5.8. Oportunidad del ejercicio..... 77

5.9. Fraccionamiento y acumulación del período vacacional..... 77

5.10 Prohibición de trabajar..... 78

5.11. Prueba de la concesión de vacaciones..... 78

5.12 Las vacaciones en las relaciones del servicio privado..... 79

5.13. El disfrute del período vacacional..... 80

5.14. La institución de las vacaciones en las relaciones del Estado..... 80

5.15. La doctrina legal relativa a la garantía de igualdad..... 81

5.16. Fundamento constitucional del principio de igualdad..... 81

5.17. ¿Por qué vulnera la garantía de igualdad el Artículo 130 del Código de Trabajo?..... 82

CONCLUSIONES..... 85

RECOMENDACIÓN..... 87

BIBLIOGRAFÍA..... 89

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

I N T R O D U C C I Ó N

El tema de las actividades laborales que exponen a los trabajadores al riesgo de enfermedad profesional, ha sido siempre, una de las situaciones que con menos preocupación han visto, quienes están obligados; por un lado a prevenir esos riesgos y, por otro, una adecuada protección para los trabajadores expuestos a ese tipo de actividades riesgosas.

Como consecuencia de que se ha visto con mucha indiferencia esta situación, existe un alto índice de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, que en muchos casos han producido la invalidez de muchos trabajadores e, incluso, la muerte. En el tema de la prevención de riesgos, no se puede hablar de avance alguno; no obstante, en el tema del descanso anual o vacaciones, la Ley de Servicio Civil ha regulado la extensión de un período especial para los trabajadores que se encuentran expuestos a esos riesgos. Pero este tratamiento se ha ignorado en el servicio privado, en donde también existen muchas actividades laborales que exponen a los trabajadores que se desempeñan en éstas, a riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, esto no ha sido tomado en cuenta, y se plantea, entonces, un tratamiento desigual entre trabajadores del servicio público y del servicio privado, que evidentemente, confronta con la garantía constitucional de igualdad. Ahora bien, esta confrontación no se queda sólo en este tema, sino se extiende también a los trabajadores del servicio privado, que no se encuentran expuestos a riegos de accidente de trabajo o enfermedad profesional; pues el Código de Trabajo norma en su Artículo 130, para ello, un período menor de vacaciones, con relación a los trabajadores del servicio público, lo cual, coloca a los primeros en condición de desigualdad.

En consideración a la situación antes citada, he planteado la hipótesis de dicho trabajo como: el distinto tratamiento normativo que se da a la duración del período de vacaciones en el artículo 130 del Código de Trabajo con relación al tratamiento normativo que al mismo asunto, pero en relación a los trabajadores del servicio público, da el artículo 153 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, viola la garantía constitucional de igualdad reconocida en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Conteniendo cinco objetivos generales formulados de la siguiente manera, en el primero: estudiar y analizar lo relacionado a la

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

garantía constitucional de igualdad; en el segundo: estudiar y analizar lo relativo a la institución del período de vacaciones para los trabajadores del servicio público; en el tercero: estudiar y analizar lo relativo a la institución del período de vacaciones para los trabajadores del sector privado; en el cuarto: estudiar y analizar lo relacionado a los accidentes o infortunios de trabajo en actividades laborales expuestas a estos; y en el quinto: estudiar y analizar lo relacionado a enfermedades profesionales en actividades laborales; y planteando cuatro objetivos específicos, desglosados de la siguiente forma: en el primero: demostrar que el servicio privado existen actividades laborales que se encuentran expuestas al riesgo de accidentes de trabajo; en el segundo: demostrar que en el servicio privado existen actividades laborales que ese encuentran expuestas al riesgo de accidentes de trabajo; en el tercero: demostrar que de conformidad con la garantía constitucional de igualdad, existe la obligación del Estado, de dar a través de la ley, un mismo tratamiento normativo a la duración del período de vacaciones en el servicio privado y e el servicio público; y por último, en el cuarto: demostrar que el distinto tratamiento normativo que se da al período de vacaciones en el servicio privado con relación al servicio público, es inconstitucional, porque confronta con la garantía constitucional de igualdad.

En aquella dirección, se utilizó en esta investigación monográfica las siguientes técnicas: bibliográficas, documentales, jurídicas, análisis de resoluciones administrativas y análisis de resoluciones judiciales, quedando contenida esta investigación en cinco capítulos, distribuidos de la siguiente manera: en el primero, las garantías constitucionales; en el segundo: las enfermedades profesionales; en el tercero: nacimiento del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; en el cuarto: las contingencias cubiertas por los regímenes de accidentes y enfermedad profesional; y en el quinto: inconstitucionalidad del Artículo 130 del Código de Trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO I

1. Derechos humanos y garantías constitucionales

1.1. Definición de derechos humanos

Derechos Humanos son aquellos que cada hombre posee por el hecho de serlo, es decir, que toda persona, en virtud de su dignidad, posee una serie de derechos fundamentales que deben ser universalmente reconocidos.

Diversas tendencias o criterios se dan para llegar a precisar qué son los Derechos Humanos, según Gerardo Prado: "Se empieza por decir que son los atributos inherentes a la persona."[1]

Por su parte Melvin Sandoval relacionado al tema dice se define a los Derechos Humanos como: "Los derechos fundamentales de los seres humanos, individuales y socialmente considerados, cuyo reconocimiento y efectivo respeto, en un determinado tiempo y lugar, les permita alcanzar una existencia digna."[2]

Los Derechos Humanos surten efecto desde que la persona nace hasta que muere; se protege incluso al embrión y luego al niño, después al adolescente y se continúa protegiendo al adulto, para concluir con la protección al anciano, todo con base en la legislación moderna que ha adquirido preeminencia en la mente de los legisladores.

Recogiendo la opinión de Antonio Truyol y Serra, citado por el Licenciado Prado expresa: "Decir que hay Derechos Humanos o Derechos del Hombre en el contexto histórico espiritual, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados."[3]

---

[1] Prado, Gerardo. Derecho constitucional. Pág. 63.
[2] Pineda Sandoval, Melvin. Fundamentos de Derecho, Pág. 221.
[3] Prado. Ob. Cit Pág. 66.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Esta posición es congruente con la afirmación de que los derechos humanos son derechos naturales y por ello se le denomina iusnaturalista racionalista, porque posee un vínculo con la condición propia del ser humano y porque está basada, en concepciones filosóficas de los racionalistas del siglo XVII.

Por el contrario, la escuela del derecho positivo, dice que los derechos humanos son producto de la actividad normativa de los órganos del Estado y no pueden ser reclamados antes de la existencia de ese reconocimiento, lo cual significa que todo depende de la letra misma de la ley, o de las fuentes auxiliares del derecho como la jurisprudencia, que resulta de la aplicación del ordenamiento jurídico.

De lo anterior se concluye que para el iusnaturalismo los derechos humanos son valores, mientras que para el positivismo jurídico son normas o prescripciones legales.

1.2. Clases de derechos humanos.

De acuerdo con Gerardo Prado: "Existen dos tipos de derechos. Los primeros son aquellas garantías que la constitución concede a favor de todos los habitantes del Estado, pero cabe anotar la observación de que es el conjunto de derechos de los que no se puede privar al individuo como tal sino excepcionalmente, con arreglo a las leyes. En cambio, los segundos, los derechos sociales, suponen prestaciones positivas del poder público o la creación de condiciones sociales para el desenvolvimiento de la personalidad, pudiendo entonces llamárseles derecho a la plenitud humana…".[4]

Los derechos sociales nacen en función de situaciones de desequilibrio social y con el propósito de realizar un nuevo equilibrio o reajuste de la sociedad, son predominantemente derechos de las clases menos dotadas económicamente o de grupos marginados por razones biológicas, culturales, económicas o sociales, para defender su subsistencia y su desarrollo físico y espiritual, o para dotarlos de una seguridad económica; e incluso para reordenar la distribución de los bienes económicos y culturales de la sociedad.

[4] Ibid. Pág. 72.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Otra clasificación muy conocida es la que establece entre la división de los Derechos Humanos de:

a) Primera generación, y en los que se encuentran los derechos civiles y políticos;
b) Segunda generación, en donde se encuentran contenidos los derechos económicos, sociales y culturales; y
c) Tercera generación, derechos de los pueblos, que comprende todos aquellos derechos referentes a informática, medio ambiente, telecomunicaciones, y demás.

Los derechos civiles y políticos o de la primera generación, se refieren al individuo en sí, datan del más antiguo desarrollo, tienden, los civiles, a proteger la existencia, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y la integridad física, síquica y moral del ser humano.

Los derechos políticos son aquellos por los cuales se reconoce y garantiza la participación del ciudadano; estos derechos no pertenecen al ser humano en general, sino al ciudadano como integrante del Estado, tales como el derecho al voto, acceso a las funciones públicas, formación y participación en partidos políticos.

Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales o de la segunda generación, algunos ejemplos de ellos son el derecho a la salud, la educación, al trabajo, a la vivienda, a la seguridad social, ya que cuando se habla de la positividad de estos derechos se coloca a la persona como integrante de un grupo social y, justamente es este grupo el que debe ser protegido.

Derechos de los pueblos o de la tercera generación, se han incorporado recientemente a las clasificaciones de los Derechos Humanos, se les llama también derechos de solidaridad, se caracterizan por exigir para su conceptualización un grado mayor de solidaridad que los otros derechos, por el hecho de ser al mismo tiempo derechos individuales y colectivos.

A los derechos de los pueblos se les conocen como Derechos a la Libre Determinación de los Pueblos y al Libre Desarrollo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3. Garantía de debido proceso

Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial.

Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho a accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse y aportar, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso.

La Corte de Constitucionalidad a este respecto se ha pronunciado en el sentido siguiente: "Existe violación constitucional al principio del debido proceso, cuando una instancia superior reforma la sentencia apelada en perjuicio del apelante, lo cual es revisable por la vía de amparo o cuando no se da al sujeto del quién se piensa en concreto el tratamiento normativo que para el caso establece la ley…"[5]

1.4. Garantía de derecho de defensa

El Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "La defensa de la persona y sus derechos son inviolables, nadie podrá ser condenado, ni privado de

[5] Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República y su interpretación por la corte de constitucionalidad. Pág. 24.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido."

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos dispone en su articulo 14 que la persona tiene derecho a hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o a ser asistida por un defensor de su elección y a ser informada de todo cuanto le incumba sobre el proceso.

El derecho de defensa cumple dentro del sistema de garantías un rol especial. Por su parte actúa como una garantía más y por la otra es la principal vía para asegurar la efectiva vigencia del resto de las demás garantías.

La Corte de Constitucionalidad ha resuelto a este respecto: "…Esta disposición constitucional garantiza el derecho de defensa y establece el derecho de audiencia, da oportunidad que surja el contradictorio necesario y permite el acceso a la jurisdicción que habrá de dirimir o resolver el conflicto de intereses que su hubiere suscitado entre personas determinadas…"[6]

1.5. Garantía de derecho a la libre locomoción

El Artículo 26 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin mas limitaciones que las establecidas por la ley. No podrá expatriarse a ningún guatemalteco, ni prohibírsele la entrada al territorio nacional o negársele pasaporte u otros documentos de identificación. Los guatemaltecos, pueden entrar y salir del país sin llenar el requisito de visa. La ley determinara las responsabilidades en que incurran quienes infrinjan esta disposición."

El derecho de locomoción es una libertad que incluye la disposición de entrar o salir del territorio nacional; y asimismo, la prohibición de que se le niegue el pasaporte a ningún guatemalteco, documento que, por mandato de ley, es necesario para hacer efectivo el derecho de locomoción en el exterior.

---

[6] Ibid. Pág. 26.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El derecho a la libertad de tránsito o derecho de locomoción es dentro del catálogo de atributos susceptibles de tutela, de los más tradicionales. Con el mismo se busca reconocer que todo nacional o extranjero con residencia establecida pueda circular libremente o sin restricciones por el ámbito de nuestro territorio patrio, habida cuenta de que, en tanto sujeto con capacidad de autodeterminación, tiene la libre opción de disponer cómo o por dónde decide desplazarse, sea que dicho desplazamiento suponga facultad de ingreso al territorio nacional, circulación o tránsito dentro del mismo, o simplemente salida o egreso del país.

Dicho atributo, por otra parte, se encuentra también reconocido en los Artículos 12 y 13 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Artículo 22 de la Convención Americana de Derechos Humanos, constituyéndose en uno de los derechos de mayor importancia en el ámbito de la libertad personal perteneciente a cada individuo.

Siendo el derecho de tránsito o de locomoción un atributo con alcances bastante amplios, se encuentra, sin embargo, por mandato expreso de la propia Constitución, como se mencionó anteriormente y conforme a los criterios recogidos por los instrumentos internacionales antes referidos, sometido a una serie de límites o restricciones en su ejercicio.

Dichas restricciones pueden ser de dos clases: explícitas o implícitas.

1.6. Garantía de derecho de igualdad

En el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si."

El principio de igualdad plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Se ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.

Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica.

Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado la Corte de Constitucionalidad que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base razonable.

La libertad personal es un derecho humano, que la Constitución de la República garantiza, de tal suerte, que únicamente por los motivos y en la forma que la misma Constitución y la ley específica de la materia señalan, puede ser restringido.

1.7. Garantía del derecho de libre expresión

Por su parte el Artículo 35 de la Constitución Política de la República de de Guatemala preceptúa: "Es libre la emisión del pensamiento por cualesquiera medios de difusión, sin censura ni licencia previa. Este derecho constitucional no podrá ser restringido por ley o disposición gubernamental alguna. Quien en uso de esta libertad faltare al respecto a la vida privada o a la moral será responsable conforme a la ley. Quienes se creyeron ofendidos tienen derecho a la publicación de sus defensas, aclaraciones y rectificaciones."

Se advierte que la Libertad de emisión del pensamiento proclamada en la Constitución de la República en el mencionado artículo es válida, es decir ejercerla por cualquier medio de difusión y sin censura ni licencia previa.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Esta disposición debe preservarse a ultranza en cuanto garantiza la difusión de las ideas y no puede ser objeto de ninguna matización que implique limitarla, por cuanto cualquier habitante tiene derecho a exteriorizar su pensamiento de la misma manera que otro tiene el de recibirlo libremente.

Por ello, debe entenderse que la difusión de ideas que la Constitución garantiza plenamente es la que entra a la percepción del público de manera voluntaria, puesto que no podría permitirse la intromisión forzada de mensajes con fines crematísticos que no pueda la sociedad misma regular por razones de orden público o bien común.

La difusión de ideas por distintos medios es normalmente autorregulada por el propio público, que tiene la libertad de leer, oír o ver los medios de comunicación o abstenerse de ello; por lo que, frente a la libertad de uno de sugerir sus conceptos y opiniones, se encuentra la del público de recibirlos, compartirlos o rechazarlos.

Pero la misma Constitución señala también que no ha de abusarse de este derecho, sino que debe ejercerse con responsabilidad, garantizando a la vez que quienes se creyeran ofendidos tiene derecho a la publicación de sus defensas, aclaraciones y rectificaciones.

La libertad de emisión del pensamiento es de importancia trascendental, a tal punto que se le considera una de las libertades que constituyen signo positivo de un verdadero Estado Constitucional de Derecho.

Conforme al rango privilegiado de este derecho, por mandato de la Constitución se dispone que el mismo se regule en una ley constitucional específica, en este cuerpo legal se contemplan las faltas y delitos en este ámbito y se regula el procedimiento especial en que puede determinarse su comisión, así como las sanciones a aplicarse.

Desarrolla también los derechos de aclaración y rectificación, pues la libertad de emisión del pensamiento es garantía general, de observancia obligatoria para gobernantes y gobernados.

1.8. Garantía de derecho a la educación

El derecho a la educación se encuentra regulado en el Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala y establece que: "Se garantiza la libertad de enseñanza y de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad publicas la fundación y mantenimiento de centros educativos, culturales y museos."

El artículo constitucional anteriormente mencionado fija el principio básico de organización del sistema educativo diseñado por el texto fundamental. En esta forma se estructuran los dos pilares sobre los que descansa lo que podría denominarse el '"Código constitucional de la educación".

Por un lado, en la primera parte se recoge el principio liberal que reconoce la libertad de las personas frente al poder público en el ejercicio del derecho a la educación, y en el segundo, se consagra el principio del Estado social prestador de servicios que se obliga a satisfacer las pretensiones educativas de la población.

El reconocimiento del derecho que todos tienen a la educación, y paralelamente, el de la libertad de enseñanza y de criterio docente, implica que se adopta constitucionalmente un modelo educativo basado en dos principios esenciales de nuestro ordenamiento democrático: la libertad y el pluralismo.

En Guatemala existe un sistema educativo en el que coexisten centros privados y públicos de enseñanza y en el que su actividad se desenvuelve libremente. Estos dos derechos son complementarios y claramente el constituyente así los estatuyó. No solamente son derechos de libertad frente al poder público que protegen un área privada, sino también son derechos de participación que persiguen el acceso a las prestaciones a que está obligado el Estado en la realización de los fines que la Constitución estipula.

Es necesario realizar una interpretación comprensiva de todas las provisiones constitucionales sobre la materia educativa, ya que en ellas se apunta en varias direcciones: consagran derechos de libertad tal y como lo estable el Artículo 71; imponen deberes regulado en los Artículos 74, 75, 76, 77 y 78; garantizan instituciones Artículo 79; reconocen derechos de prestación establecido en el Artículo 74; y en algunos casos imponen mandatos al legislador como en los Artículos 78 y 80 todos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Existe una conexión entre todos estos preceptos que se relacionan por la unidad del objeto que persiguen, por lo que todos ellos constituyen lo que puede llamarse el derecho a la educación, que como un derecho específico puede ser atribuible a un determinado sujeto que es el alumno. Y que puede constituirse como una garantía institucional.

Es un derecho público orientado de modo directo en beneficio de la sociedad, cuyo destinatario final es la generación de jóvenes, cuya formación se persigue en las aulas. Y por otra parte, en el ejercicio del derecho a la educación existe una situación potencial de conflicto por la confluencia de intereses y derechos de padres, alumnos, profesores, propietarios de centros privados, funcionarios, todos los cuales tienen posiciones jurídicas previstas en la Constitución; ésta constituye el marco dentro del cual todos estos actores se relacionan y existe una mutua limitación de los derechos de todos los titulares, a efecto de que en el ejercicio del derecho de un titular no se viole el de otro.

1.9. Garantía de derecho a la vida

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, plasma el fin del Estado, convirtiéndolo en una garantía constitucional y de observancia obligatoria, regulándolo de la siguiente manera: "El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona".

Lo anterior complementa lo regulado en el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, referente al derecho a la vida, a saber: "El derecho a la vida está contemplado en el texto supremo Artículo 3 como una obligación fundamental del Estado, pues el propio preámbulo de la Constitución afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, y de allí que en la ley matriz también se regule que el Estado de Guatemala debe organizarse para proteger a la persona humana Artículo 1 y que por ello, debe garantizar a los habitantes de la República, entre otros aspectos, la vida y su desarrollo integral, Artículo 2, por lo que este derecho constituye un fin supremo y como tal merece su protección."[7]

[7] Ibid, Pág. 18.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.10. Garantía de derecho a la seguridad social

Tal garantía se encuentra contemplada en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República Guatemala el cual establece: "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 publica, 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, tiene obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación de seguridad social corresponde al Instituto guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos y atribuciones, establecidos o por establecerse, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada…"

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

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que con la participación del Estado, la de los patronos y los empleados, hace posible el principio que la inspiró y se encuentra contenido en la parte considerativa de su ley orgánica, en la que se consigna que se constituye para elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida del pueblo, superando las condiciones de atraso y miseria; y, que su objetivo final es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él.

Con el objeto de cumplir la misión que se le ha encomendado, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe adoptar las medidas necesarias, no sólo para garantizar su financiamiento; sino para ir ampliando, de acuerdo con sus posibilidades económicas, los programas de protección y cobertura.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.11. Garantía de derecho al trabajo:

Tal y como lo establece el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

El derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

El derecho a trabajar se define como la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz, principalmente con el fin de que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material. Este derecho se convierte como todos, en palabra sin sentido cuando choca con la imposibilidad de ejercicio, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación en tareas útiles a las necesidades de la producción en ese lugar y tiempo.

Para hacer del derecho al trabajo un imperativo se combinan las necesidades de la comunidad humana, las de la economía interesada en movilizar todos los recursos útiles para la producción y la propia fisiología del ser humano que requiere darle actividad a sus músculos y a su mente, su pena de atrofia e incapacidad de prolongarse esa inactividad en que se encuentra el que no trabaja y que de perdurar puede engendrar la ociosidad después con la frustración de un individuo que pasara del núcleo positivo de la sociedad al sector negativo de las cargas y hasta de los peligros para la colectividad.

En Guatemala las relaciones laborales son reconocidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y están reguladas por el Código de Trabajo, leyes especiales y tratados internacionales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La Constitución de la República de Guatemala recoge que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La Ley de trabajo es tutelar de los trabajadores incluyendo diversas garantías mínimas para todos ellos que no pueden ser pasadas por alto.

Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

1.12. Principios que inspiran al Derecho Laboral

El Derecho Laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, el Derecho Laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

Luis Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado."[8]

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: "Principios fundamentales que informan el Derecho de Trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)…"[9]

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, las

[8] Fernández Molina, Ob. Cit; Pág. 17.
[9] Walker Linares, Federico, **Derecho** de Trabajo, Pág. 50.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

Entre los principios fundamentales del Derecho de Trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerase los siguientes:

1.12.1. Principio de tutelaridad

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: "El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales ecuánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

El tratadista Walker Linares sostiene que: "La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el Derecho de Trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en que momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales."[10]

[10] Ibid, Pág. 25.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.12.2. Principio de derechos mínimos

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones:

a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados;
c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

1.12.3. Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento."

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.12.4. Principio de superación de derechos mínimos

Algunos tratadistas lo consideran como parte de principio de los derechos mínimos, tal es el caso de Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al Derecho Laboral, sino a todo el Derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

1.12.5. Principio de necesariedad

Se dice que es necesario por que se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

1.12.6. Principio de imperatividad

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatuarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesariedad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

1.12.7. Principio de realismo

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, 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 ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

1.12.8. Principio de objetividad

El Derecho del Trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

1.12.9. El Derecho del Trabajo es una rama de Derecho Público

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de Derecho Público y cuando es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que es intervienen en esa relación.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo."

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de Derecho Público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo Derecho Público.

1.12.10. Principio conciliatorio

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurando la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

1.12.11. El Derecho de Trabajo es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.12.12. Principio de in dubio pro operario

Este es un principio del Derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el que establece que: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador."

Al hablar sobre interpretación, se busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; y al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos conocedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

1.12.13. Principio de estabilidad en el trabajo

Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."[11]

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; que esa obligación el patrono puede excepcionalmente

[11] De la Cueva, Mario, Derecho mexicano del trabajo, Pág. 178.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

dejarla de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial, ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación; y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En conclusión, se resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO II

2. Enfermedades profesionales

2.1. Concepto

La noción de enfermedad profesional se origina en la necesidad de distinguir las enfermedades que afectan al conjunto de la población de aquellas que son el resultado directo del trabajo que realiza una persona, porque generan derechos y responsabilidades diferentes que las primeras.

"Puede definirse a la enfermedad profesional como aquella clase de enfermedad que contrae el trabajador como resultado inmediato directo e indudable de la clase de labores que ejecuta y que obedece a una causa que actuó en forma lenta y continua en su organismo." 12

Por otra parte el autor Santos Azuela señala que "la enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ve obligado a laborar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria por agentes físicos, químicos, o biológicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, factores psicológicos y emocionales que se manifiesten por una lesión o, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos o desequilibrio mental, temporales o permanentes, controladores en el ambiente de trabajo".

El Artículo 197 del Código de Trabajo establece que todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones para proteger eficazmente, la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios para ello deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.

---

[12] Barahona Streber, Oscar. Bases del Programa de Accidentes de Trabajo. Pág.75

[13] Santos Anzuela, Héctor. Derecho del trabajo **pág. 355**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.2. Incapacidad de Trabajo

Es la imposibilidad física o mental en que queda la persona para continuar con sus labores habituales como resultado de una lesión de trabajo o enfermedad ocupacional, también llamada profesional, la cual puede ser de tipo parcial o total, temporal o permanente.

2.3. Grados de incapacidad

El grado de incapacidad que se puede padecer, dependerá de las patologías y afecciones sufridas por los trabajadores, siempre que reduzcan o anulen su capacidad laboral. Siendo los diversos grados de incapacidad que se pueden padecer los que a continuación se detallan.

2.3.1. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Se trata de la incapacidad que, sin ser total, ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% del rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Además, la prestación es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

Por otro lado se encuentra la incapacidad temporal que es la situación en la que se encuentra el trabajador que está temporalmente incapacitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Los trabajadores que se hallan en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar.

Las causas que pueden provocar estas incapacidades son:

a) Enfermedad común o profesional
b) Accidente, sea o no de trabajo
c) Periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El tiempo que el trabajador esté en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto cese la misma.

2.3.2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es un grado de incapacidad que inhabilita para la realización de todas o de las fundamentales tareas de una profesión, pero que no impide dedicarse a otra distinta.

Dentro de las enfermedades profesionales más comúnmente padecidas se encuentran:

a) Intoxicaciones
b) Asmas y otras respiratoria
c) Salud mental
d) Neumoconiosis
e) Dermatitis
f) Hipoacusias
g) Enfermedades músculo esqueléticas, entre otras.

Las enfermedades de origen ocupacional o profesionales constituyen un grupo de procesos patológicos cuya principal característica es la relación causal entre el trabajo y la aparición de la enfermedad.

Dentro del espectro de las enfermedades de origen laboral u ocupacional, las afecciones dermatológicas y del aparato respiratorio son las más frecuentes, circunstancia fácil de comprender, debido a que son los dos órganos de la economía con una mayor interacción con los agentes ambientales.

"Se calcula que en un trabajo de 40 horas semanales se introducen unos 14,000 litros de aire en las vías aéreas; las sustancias inhaladas durante ese tiempo son capaces de provocar casi todos los tipos de enfermedad pulmonar crónica. La prevalencia de esta clase de enfermedades es

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

muy elevada mientras más elevado es el grado de desarrollo del país o territorio donde se realiza la labor."13

En el Reino Unido se observó que el siete por ciento de las consultas de atención primaria eran debidas a problemas relacionados con el trabajo y, de ellas, el diez por ciento correspondían a síntomas respiratorios.

Por el momento, en Guatemala no es posible conocer cifras fiables de prevalencia de las enfermedades respiratorias ocupacionales. Esto es debido a que no se dispone de sistemas de registro y vigilancia epidemiológica, como en otros países de nuestro entorno.

Se dispone de datos que provienen de las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, y de estimaciones sobre los escasos estudios epidemiológicos realizados en personal de riesgo y poblacionales.

Los registros de la seguridad social tienen una finalidad administrativa, proporcionan información sobre el número de pensiones por enfermedad profesional que son abonadas mensualmente, aunque no es posible identificar de qué tipo de enfermedad profesional se trata.

En enero de 2,000, el dos por ciento de las incapacidades laborales eran debidas a enfermedades causadas por el trabajo. Al comparar estos datos con países de nuestro entorno de un nivel de industrialización similar, resultan menores de lo esperado.

Este hecho parece estar en relación con un infradiagnóstico de estas enfermedades y es menos probable que sea motivado por unas mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

El espectro de la patología respiratoria ocupacional amplia y variada es motivado por los agentes inhalados que en el trabajo pueden producir alteraciones de las vías aéreas y de las zonas de intercambio gaseoso.

---

[13] Organización Internacional del Trabajo. Informe Anual 2005, Pág. 21

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.4. Los factores de riesgo de enfermedad respiratoria

Los factores de riesgo de enfermedad respiratoria en el medio laboral se presentan bajo diferentes forma psíquicas. Su medida, además de los métodos tradicionales de análisis fisicoquímico, requiere incorporarse a otros del campo de la biología por ejemplo cultivos, exámenes microscópicos y técnicas inmunoquímicas o de biología molecular, debido a la relevancia de los contaminantes de origen biológico.

2.5. Clases de enfermedades respiratorias de origen laboral

Entre este grupo de enfermedades se encuentran las de las vías aéreas tales como:

a) Asma ocupacional;
b) Síndrome de disfunción reactiva de vías aéreas; y
c) Bronquitis crónica.

2.5.1. Enfermedades intersticiales

El grupo de enfermedades que a continuación se detalla es también uno de los que más afecta a la población trabajadora, debido a la inhalación de aire contaminado en los lugares de trabajo, entre ellas se encuentran:

a) Neumoconiosis por polvo inorgánico;
b) Alveolitis alérgica extrínseca o neumonitis por hipersensibilidad;
c) Daño alveolar agudo;
d) Proteinosis alveolar;
e) Neumonía lipoidea;
f) Fibrosis pulmonar intersticial;
g) Bronquiolitis;
h) Neoplasma;
i) Cáncer pulmonar; y
j) Mesotelioma.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.5.2. Neumoconiosis por inhalación de polvo inorgánico

Las neumoconiosis son enfermedades intersticiales producidas por acumulación de polvo en el pulmón y la reacción patológica (fibrosa) ante su presencia. La silicosis es la neumoconiosis producida por inhalación de dióxido de silicio (SiO2) o sílice libre en forma cristalina.

Los principales trabajos con exposición a sílice libre (SiO2) son:

a. La minería, explotación de canteras
b. Trabajos en piedra y túneles
c. Uso de abrasivos (chorro de arena, pulido, etc.)
d. Elaboración de moldes en fundición, cerámicas, refractarios, cementos, polvo de limpieza, pigmentos, industria del vidrio, etc.

Tal y como lo menciona Rafael Sagastume "Ciertos procesos industriales han aumentado el riesgo al incorporar sílice triturada (pulimentos metálicos, polvos de limpieza, papel de lija), sílice molida y polvo de cuarzo (esmaltado y otros). La silicosis es motivo de preocupación, debido a que la sobre exposición a sílice es frecuente, puede estar aumentando en determinadas regiones por nuevas aplicaciones de la sílice y se están observando formas de silicosis graves en trabajadores de extracción y procesado de rocas. "14

La patogenia de la silicosis, neumoconiosis de los trabajadores del carbón y otras enfermedades por inhalación de partículas inorgánicas, aunque con ciertas características específicas de cada entidad, comparte mecanismos comunes.

La sílice, por su abundancia y toxicidad, es un elemento clave, siendo el único responsable en las neumoconiosis, y su acción patógena ha sido la más estudiada, al menos en su vertiente experimental. La silicosis es un modelo de fibrosis pulmonar, de causa conocida, muy útil para el estudio de los mecanismos patogénicos de las fibrosis en general.

---

[14] Sagastume, Carlos Rafael. Revista Médica, Breve estudio de las enfermedades profesionales. Pág. 17.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Se acepta que los macrófagos pulmonares desempeñan un papel central en la silicosis y neumoconiosis en general, desencadenando un conjunto de acontecimientos moleculares y celulares que conducen a la enfermedad.

2.5.3. La neumoconiosis de los trabajadores del carbón

Es provocada por polvo mixto, porque la acción patógena del carbón se suma a la sílice.

2.5.4. La neumoconiosis del caolín es de polvo mixto

La unión de sílice y caolín (silicato de aluminio hidratado) provoca la neumoconiosis del caolín. Se observa en explotaciones subterráneas.

"El talco puede producir diferentes lesiones: fibrosis nodular (por inhalación de sílice), fibrosis difusa (por inhalación de asbesto) y granulomas. Éstos pueden verse en los vasos pulmonares cuando se usa el talco como vehículo de administración de fármacos por vía venosa. La neumoconiosis por polvo de granito se manifiesta, en ocasiones, en formas aceleradas."15

Los metales duros (cobalto y el tungsteno) producen fibrosis pulmonar difusa y en ocasiones enfermedad aguda. El cobalto produce neumonitis de células gigantes con una lesión característica, las células gigantes multinucleadas "canibalitas".

Así también la inhalación de hierro (polvo, humos) da lugar a la siderosis, neumoconiosis con nodulación densa a la radiografía de tórax, que puede desaparecer con el tiempo. Cuando se inhala sílice conjuntamente se produce la siderosilicosis.

Los metales, inhalados en forma de polvo o de humos, producen diversos tipos de patología respiratoria. El estaño, el antimonio y el bario producen neumoconiosis similares a la siderosis.

Otras enfermedades asociadas a inhalación de metales son: la fibrosis por aluminio, cobalto y cobre y la neumonitis granulo matosa por aluminio y cobre.

---

15 Ibid, Pág. 18.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En el diagnóstico de enfermedades intersticiales inducidas por metales, las técnicas de microscopia electrónica con espectroscopia de energía dispersada por rayos X son de gran utilidad al permitir ver elementos químicos en relación con las lesiones.

2.5.5. Asbestosis

Es la fibrosis pulmonar por asbesto y es una de las neumoconiosis más frecuentes en determinadas regiones. Se ha detectado en industrias de la construcción y de procesos eléctricos. Asbesto es el nombre genérico de silicatos hidratados con morfología fibrosa.

Las fuentes de exposición son labores relacionadas con la extracción del producto, transporte, utilización y movilización del utilizado previamente: construcción (fibrocementos, aislamiento), industria naval, del automóvil, textil y aislamientos en general. Los familiares de los trabajadores pueden tener exposición secundaria o doméstica. Existe una exposición ambiental, sobre todo en países donde se extrae y procesa el material de asbesto, pero también donde se usa y se moviliza de lugares en que ha sido empleado.

La asbestosis suele presentarse después de un período de inducción largo, con frecuencia de 20 o más años y con la clínica característica de las fibrosis pulmonares.

2.5.6. Otras enfermedades por inhalación de polvo inorgánico

La patología por inhalación de polvo inorgánico no se limita a las neumoconiosis. Cada vez es más evidente que la inhalación de polvo inorgánico es factor de riesgo de bronquitis crónica y con independencia del tabaco y de la neumoconiosis.

Múltiples estudios epidemiológicos sobre este problema fueron realizados en mineros del carbón y de minas de oro y se ha visto que la pérdida funcional es mayor en estos últimos. (Se ha descrito la bronquiolitis inducida por inhalación de polvo mineral: asbesto, sílice, óxidos de aluminio, talco, cadmio y cobalto).

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.5.7. Neumonitis por hipersensibilidad

Se denominan neumonitis por hipersensibilidad (NH) o alveolitis alérgica extrínseca a un grupo de enfermedades de tipo inmunológico, provocadas por la inhalación de determinadas sustancias, en su mayoría orgánicas.

2.5.8 Otras neumonitis y bronquiolitis por inhalación

El síndrome tóxico causado por polvo orgánico se trata de una inflamación aguda de las vías aéreas y de los alvéolos, con tos y clínica general, que aparece tras la exposición a polvo orgánico en elevadas dosis.

Parecen implicados diversos hongos y bacterias y agentes derivados endotoxinas. Es una enfermedad benigna autolimitada.

La ausencia de precipitinas positivas sugiere que la activación de la vía alternativa del complemento puede ser la causa de la sintomatología. No precisa tratamiento y evoluciona espontáneamente sin secuelas.

La bronquiolitis obliterante se caracteriza por obstrucción de los bronquiolos como consecuencia de los procesos de reparación tisular que tienen lugar tras la lesión del epitelio.

La enfermedad de los trabajadores de silos se produce en granjeros expuestos a altos niveles de nitrógeno, en depósitos de grano de los silos con más frecuencia hierba, alfalfa y maíz.

2.5.9. Sustancias inhaladas causantes de la Bronquiolitos

Dentro de las sustancias más conocidas causantes de bronquiolitos se encuentran, entre otras el dióxido de nitrógeno, utilizado mayormente en la minería por ser un componente necesario en los explosivos.

Por otro lado está el dióxido de sulfuro, utilizado en fundiciones, papeleras y refinerías.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

También se encuentra el amoniaco, mayormente utilizado en la industria farmacéutica, fertilizantes y refrigeración. Y en menores cantidades los humos de incendios, polvo inorgánico como los asbestos, sílice, talco y cobalto y el polvo orgánico como la cocaína. De la misma forma, los gases irritantes pueden afectar a la vía aérea superior, produciendo edema, inflamación y disfunción de cuerdas vocales y con síntomas similares al asma o bien agudizar las dolencias ya existentes.

2.5.10. Cáncer de pulmón de origen ocupacional

Actualmente la Organización Mundial de la Salud califica como carcinógenos reconocidos en humanos los siguientes agentes: "arsénico y sus compuestos, asbesto, bisclorometil éter y clorometil éter, cromo y sus compuestos, sílice, hidrocarburos policíclicos aromáticos, níquel, cadmio y sus compuestos, radón y gas mostaza; como posibles, aunque no definitivamente probados carcinógenos: insecticidas no arsenicales, acronitrilo, cloropreno, dimetilsulfato, hidrocarburos aromáticos policíclicos, compuestos del plomo, humos de soldadura."16

Muchos de estos agentes carcinógenos están presentes en el medio laboral, principalmente en las industrias químicas y del metal. La proporción de cánceres de pulmón de origen ocupacional oscila entre el ocho punto ocho por ciento y el 40%, según algunos cálculos.

La exposición a asbesto es un factor de riesgo de cáncer de pulmón con una fuerte interacción con el tabaco, ya que incrementa cinco veces el riesgo de producir cáncer de pulmón en no fumadores y 50 veces en los fumadores.

2.5.11. Asma ocupacional

El asma ocupacional es una enfermedad respiratoria relacionada con el trabajo más frecuente en países desarrollados. Se estima que el cinco y 15% de los casos de asma que surgen en la edad adulta son de origen ocupacional.

---

[16] Organización Mundial de la Salud. **Sustancias tóxicas y su incidencia en la población económicamente** activa. Pág. 3.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El asma relacionada con el trabajo puede ser de dos tipos: asma agravada por el trabajo, que es una asma preexistente que se acentúa con estímulos físicos o agentes irritantes del medio laboral, y asma ocupacional, que se caracteriza por una limitación variable del flujo aéreo.

Clínicamente, el asma ocupacional se caracteriza por los cambios en relación con el trabajo, con mejoría en vacaciones y fines de semana, pero esta relación no siempre es evidente.

La mayoría de sujetos con asma ocupacional con período de latencia no se recuperan ni siquiera después de años de abandonar la exposición.

El pronóstico depende de la duración de la exposición, de la duración de los síntomas y de la gravedad del asma.

Las mujeres sufren mucho más que los hombres en lo que atañe a las enfermedades contagiosas relacionadas con el trabajo, como la malaria vinculada a la agricultura y las infecciones bacterianas y virales, así como a los trastornos músculo esqueléticos.

2.5.12. Otras afecciones

También podemos referirnos a problemas o dolencias como de columna, las lumbalgias y hernias discales. La sordera profesional por la exposición al ruido de las máquinas, las dermatosis, específicamente las dermatitis por contacto.

Las afecciones de la esfera mental, como el estrés laboral, la fatiga ocupacional, el síndrome de agotamiento profesional y el acoso psicológico que a su vez pueden producir trastornos gastrointestinales e hipertensión arterial, y los efectos del trabajo sobre la reproducción tales como abortos o malformaciones.

2.6. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Surge en Guatemala, como consecuencia de la segunda guerra mundial y de la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides, quien había tomado el poder después de la dictadura de 14 años por General Jorge Ubico, se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia el Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

El gobierno de Guatemala gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de seguridad social. Ellos fueron el licenciado Oscar Barahona Streber, el cual era costarricense y el Actuario Walter Dintel, de origen chileno, quines hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, El resultado de este estudio lo publicado en el libro "Bases de la seguridad social en Guatemala".

Al promulgarse la Constitución Política de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala encontró entre las garantías sociales, en el Artículo 63 el siguiente texto: "Se establece el seguro social obligatorio". La Ley regulara sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor.

El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emitió el Decreto 295, que contiene "Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social".

Dicho acuerdo legal en el Artículo 1 regula: "Créase una institución autónoma de derecho público, con personaría jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima…".

Se crea así un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la república, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello, significaría incurrir en falta a la previsión social.
La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, establece en el artículo 100 " Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación".17

17 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Historia del IGSS, www.igssgt.org. (marzo de 2007).

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.6.1. Beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

En el Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se establece: "El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
b. Maternidad
c. Enfermedades generales
d. Invalidez
e. Orfandad
f. Viudez
g. Vejez
h. Muerte (gastos de entierro)
i. Los demás que el reglamento determine. "

Así también el Artículo 29 de la ley anteriormente citada se establecen los beneficios y protección relativos a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para los afiliados:

a. En caso de incapacidad temporal; servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, aparatos ortopédicos y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;
b. En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen. Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que correspondan; y
c. En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que las estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Así también los beneficiarios con derecho en el Programa de Enfermedad y Maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Capítulo I Artículo 19 y 24 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva.

En caso de enfermedades en general, maternidad, y accidentes, de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el Instituto dará las siguientes prestaciones en servicio:

a. Asistencia médico quirúrgica general y especializada ;
b. Asistencia odontológica ;
c. Asistencia farmacéutica. Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos;
d. Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades; y
e. Servicios Sociales. Transporte y. Hospedaje y alimentación.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO III

3. Nacimiento del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

3.1. Antecedentes

El Derecho del Trabajo como la Seguridad Social nacieron y se desarrollaron en función de reivindicaciones sociales y laborales que tuvieron y tienen por finalidad la protección de la dignidad del hombre que trabaja.

Al proceso de reacción inicial se siguió un proceso inverso y de energía similar, que actúo como contra reacción. Hoy, todo el sistema se debate entre la subsistencia y la crisis, condicionado por razones económicas, en un mercado sin fronteras invadido por la globalización, la desregulación y la flexibilización del mundo del trabajo.

En ese contexto, la protección del trabajador frente a las contingencias sociales es, y será, una de las preocupaciones más importantes del legislador, los gobernantes, los agentes sociales, y en general de la comunidad toda.

Esta preocupación se basa en la particular indefensión que sufren los que trabajan en relación de dependencia, ya que pueden poner en riesgo su subsistencia y la de su familia si su ingreso salarial -generalmente la única fuente de recursos posible- resultara comprometida o se extinguiera por cualquier causa.

De hecho, y a pesar de las buenas intenciones de los creadores de los modelos legislativos utilizados, distintas causas han distorsionado el marco tuitivo que, necesariamente, debe amparar a quienes sufren daños en la salud, y en particular cuando tales daños afectan su empleo, y por ende, su ingreso. En algunos casos, se superaron todos los límites aconsejados por la razonabilidad y el equilibrio, y por tanto, hay que ajustar el sistema para restablecerlo; en otros, la despiadada competencia en el mercado, obliga a bajar los costos, y con ello -sin ningún límite apreciable- se cercenan muchos derechos que otrora se consideraran inalienables. En alguna medida está demostrado que la dignidad de la persona comienza a sufrir algún tipo de compromiso.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Los daños en la salud nunca fueron adecuadamente tratados por la legislación o, en el mejor de los casos, una norma medianamente aceptable, generó un modelo resultante ineficaz para atender al damnificado.

En ese contexto, se generaron confusiones y desórdenes que desplazaron del centro de atención la figura principal: el trabajador y su salud. En el marco de esa confusión, se olvidó, por ejemplo, que antes de reparar un daño en la salud, - que hasta puede compensarse con dinero lo que la medicina no puede recuperar -, hay que procurar la eliminación de los riesgos (su aislamiento o neutralización) a fin de evitar los eventos dañosos y sus graves consecuencias personales y sociales.

3.2. Ubicación de los riesgos del trabajo dentro del sistema jurídico y dentro del derecho del trabajo y la seguridad social

Debemos situarla dentro de la seguridad social como el marco prestacional que tiene por objeto reparar los daños originados por enfermedades profesionales o accidentes del trabajo. En cambio, dentro del Derecho del Trabajo debemos ubicar todo el marco preventivo, como parte de los deberes-derechos de empleadores y trabajadores, de anticiparse a los eventos dañosos para neutralizarlos o eliminarlos. En este sentido, es un deber contractual y legal recíproco adoptar todas las diligencias y cumplir con las normas legales o internas que contribuyan a aquel propósito, que es prioritario en nuestro tiempo. En efecto, prevenir para evitar daños es el objetivo supremo. Reparar y rehabilitar son objetivos secundarios, cuando frente a la fatalidad o los errores se produjo finalmente un daño en la salud de un trabajador.

a. Concepto de seguridad social: es la rama del Derecho que se ocupa del hombre en general, frente a la posible ocurrencia de contingencias sociales que puedan comprometer o neutralizar su capacidad de ganancia, generando cargas económicas suplementarias.

   Tradicionalmente se ha incluido la legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales dentro del derecho de la seguridad social, dada la responsabilidad social que siempre se le atribuyó a la asistencia y amparo de los damnificados.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b. Concepto de contingencias sociales: son los eventos, generalmente futuros e inciertos que afectan la capacidad de ganancia del sujeto, ya que lo comprometen o le impiden trabajar y que, a la vez generan cargas económicas suplementarias.

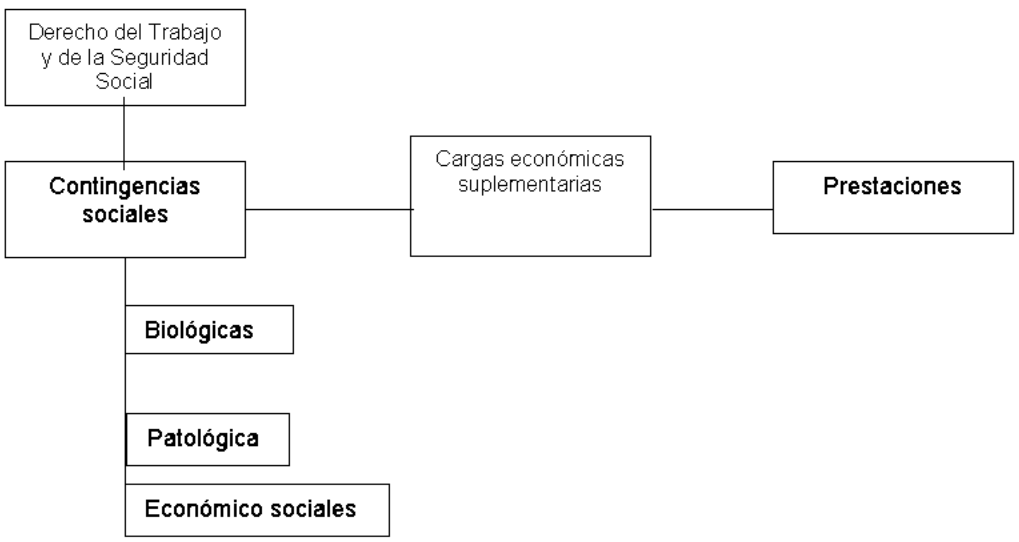
   Como lo veremos en la clasificación, encontraremos a los accidentes y enfermedades profesionales como una contingencia social patológica.

c. Cargas económicas suplementarias: son las prestaciones, servicios y beneficios que requiere todo sujeto que enfrenta las contingencias sociales, a fin de obtener amparo en lo que hace a sus ingresos, y cobertura para atender sus necesidades circunstanciales.

Los servicios médicos, farmacéuticos, de cirugía y de rehabilitación, las prótesis, y hasta el salario por el tiempo de la incapacidad son las cargas económicas suplementarias que atiende la legislación, en amparo de los damnificados, y en su caso, de los derecho-habientes.

3.2.1. Clasificación de las contingencias sociales

Las podemos ordenar, siguiendo al sociólogo español Severino Aznar; citado y adaptado por Juan José Etala, Derecho de la Seguridad Social, Ediar; 1996, págs. 96-97, en:



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Dentro del cuadro, se advierte la inclusión de las enfermedades y accidentes del trabajo como una contingencia social patológica que, a la vez, está vinculada con las enfermedades y accidentes inculpables, y con las contingencias de invalidez (también patológica) y de muerte (contingencia biológica).

Las contingencias sociales -	Biológicas		Maternidad
			Vejez
			Muerte
	Accidentes		Accidentes y enfermedades del trabajo
			Patológicas Invalidez
			y enfermedades inculpables
	Económico sociales		Cargas de Familia
			Desempleo

El espectro que en definitiva debe cubrir la prevención de los riesgos de trabajo es muy amplio, y se interconecta con el régimen previsional (por los efectos sobre invalidez, beneficios jubilatorios, y sobre pensiones), los efectos sobre el contrato y la relación de trabajo, y sobre las normas de higiene y seguridad laboral.

3.3. El derecho del trabajo y los "riesgos del trabajo"

En la doctrina se discute si los accidentes y enfermedades laborales son parte del derecho del trabajo, o si integran el derecho de la seguridad social. En rigor, esta discusión es casi bizantina. Sin embargo, habría que afirmar que hoy es muy poco sostenible la autonomía del derecho laboral y de la seguridad social. Por ende, estaríamos frente a una única materia que contempla, fundamentalmente, a quienes trabajan en relación de dependencia, y extiende a menudo su objeto sujeto a un marco más amplio, fundado en razones sociales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3.4. Teorías y Doctrinas en los Riesgos Laborales

Es importante repasar las teorías de la responsabilidad, que dieron fundamento a las distintas normas jurídicas que conformaron los antecedentes los regimenes de la responsabilidad.

En general se parte de la búsqueda de la justificación de la responsabilidad del empleador desde distintos ángulos de análisis, que fundamentalmente se dividen en criterios provenientes del derecho civil, y las nuevas teorías provenientes del derecho del trabajo.

3.4.1 Responsabilidad por culpa (Aquiliana)

Partiendo de la lex aquilia, se basa la atribución de responsabilidad en la existencia de culpa (tanto in faciendo como in omittendo).

Se trata de un sistema que contempla la responsabilidad extracontractual basada en la acción negligente (actos positivos) como en la omisión en las medidas o conductas que hubiesen sido necesarias para impedir o evitar el daño (aislar los riesgos, brindar elementos de seguridad, proporcionar equipos adecuados y confiables, capacitar y entrenar al personal en la prevención, etc.

El onus probando está en la cabeza del damnificado a pesar de esta teoría, al establecer que en materia laboral la máquina estaba dentro de la órbita de control del empleador, cabría invertir la carga probatoria presumiéndose su culpa salvo prueba en contrario a su cargo.

3.4..2. Responsabilidad contractual

Esta teoría se encontraba más cerca de la realidad, al responsabilizar al empleador por los daños provocados en el ámbito laboral en virtud de la existencia del contrato de trabajo. En dicho contrato el empleador debe cumplir con una serie de obligaciones, entre las cuales está incluida la "integridad psico-física" del trabajador.

La víctima debe probar la existencia del contrato de trabajo (que la legislación presume si

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

existe relación laboral) y la existencia del hecho que provoca el daño (la relación causal). Obviamente, había que demostrar también la cuantía del daño a fin de obtener en proporción a ello la reparación económica.

El empleador podía eximirse de responsabilidad demostrando la culpa de la víctima.

3.4..3. Responsabilidad objetiva

La responsabilidad originada en el marco de la culpa o del dolo, donde debía haber una conducta reprochable del causante del daño como la responsabilidad contractual, dejaba una serie de casos sin resolver, cuando los hechos eran provocados por o con las cosas, inclusive, sobre todo en los casos donde no se pudiera detectar aquella conducta reprochable.

Es así como surgió "la responsabilidad por los hechos de las cosas" (J.J. Llambías), en función de la cual el empleador responde frente a los hechos dañosos provocados por las cosas (con riesgo o vicio) en la medida que resulte ser el titular o el guardián de las mismas (teoría del "riesgo creado").

En definitiva, el riesgo nace de la cosa viciosa o riesgosa, y es por ello que a esta teoría se la denomina también del "riesgo creado". No es necesaria la existencia de culpa.

La responsabilidad había que complementarla con el marco de la "reparación integral" contenida en los códigos de pactos comunes, y con ello, las indemnizaciones no tenían topes ni límites. El juez era el que determinaba el criterio a seguir para fijar la cuantía de la indemnización, basándose en lo que según su convicción, permitía plasmar las pautas enunciadas por el derecho común.

3.4.4. Teoría del "riesgo profesional"

A las teorías típicamente originadas en el derecho civil, se les fueron acoplando otras que se consideraron propias del derecho del trabajo, o en su caso, del derecho de la seguridad social.

La primera en el orden histórico fue la denominada "teoría del riesgo profesional", y establecía

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que el empleador creaba un riesgo profesional por la sola interposición de la máquina, los equipos, los sistemas productivos. A su vez, de la producción de bienes o servicios producidos se obtiene una utilidad.

Por ende, es el empleador el que provoca y genera el riesgo al ordenar el proceso productivo con la maquinaria, y por tanto, debe ser responsable de los daños generados por el empleo de los mismos.

3.4.5. Teoría del "riesgo de autoridad"

La teoría del riesgo profesional tuvo éxito cuando estábamos en presencia de máquinas o equipos que entrañaban un riesgo indiscutible.

Sin embargo, cuando se enfrentaba con la modernización de las máquinas con las nuevas tecnologías, cada vez más sofisticadas, y sobre todo, cuando se pasaba a actividades que por definición no eran riesgosas como el comercio y los servicios, la teoría no tenía respaldo.

Se llegó a la conclusión de que la teoría del riesgo profesional era insuficiente e insatisfactoria para justificar la responsabilidad sin la existencia de la máquina.

Allí nació la teoría del "riesgo de autoridad" según la cual el empleador era responsable, ya no por la existencia de una máquina, sino por cuanto el ejercicio de los deberes-derechos de organizar y dirigir generaban a la vez la obligación de responder por los daños originados en aquellas facultades. El principio de autoridad y su ejercicio, eran los que en definitiva podían llevar al sujeto a ser víctima de un daño. El principio de autoridad, como atributo de las facultades de dirigir y organizar lo son con el fin básico de generar lucro para la empresa. Por ende, autoridad y lucro no pueden estar al margen de los daños que tales actos producen en el contexto de la fuerza laboral.

3.4..6. Teoría de la responsabilidad social

Del marco de la responsabilidad individual por la que pasan la mayoría de las teorías analizadas, se llega a la responsabilidad de la sociedad en general que debe asistir a quienes

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

sufren daños, ya que es la sociedad toda la que se beneficia de una forma y otra, por los bienes y servicios producidos por el trabajador en relación de dependencia.

Esta teoría encuentra fundamento también en la existencia de culpa compartida entre los diversos protagonistas de la realidad laboral y social y su creciente globalización. Con ello, no sólo existe y debe individualizarse la responsabilidad del autor, o del titular o guardián de una cosa, también hay una sociedad que se vale de lo producido, y por eso, de una forma razonable y proporcionada, debe sostener un sistema que asegure el amparo de quienes sufren daños en su salud.

3.4.7. Teoría inspiradora de las leyes de Riesgos del Trabajo

Todo indica que el legislador adhiere a la teoría de la responsabilidad objetiva la del empleador autoasegurado, con excepción de la aplicación de la responsabilidad subjetiva para el accidente producido por dolo del empleador que habilita la acción civil directa del damnificado contra su empleador.

Con ello, solo operan como eximentes de responsabilidad del empleador autoasegurado las causales de excepción previstas especialmente, sin que pueda invocarse la responsabilidad del damnificado como una forma de neutralizar o fraccionar las indemnizaciones, excepción hecha de la ocurrencia generada por dolo del trabajador damnificado, o el caso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo.

3.5. Marco conceptual

Formulada la síntesis de la ubicación contextual de la materia bajo análisis, de sus antecedentes relevantes, y de las teorías que han justificado a través del tiempo la responsabilidad por los daños sufridos por un trabajador por el hecho o en ocasión del trabajo, es conveniente repasar algunos conceptos básicos:

3.5.1. Accidente de trabajo

Se denomina accidente de trabajo a aquel que se produce dentro del ámbito laboral o por el

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho súbito y violento que produce un daño psíquico o físico verificable, en la salud del trabajador; que lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual. El concepto precitado siempre fue criticado por la doctrina, ya que pueden darse eventos dañosos que no resulten instantáneos o súbitos, o que inclusive no contengan ninguna manifestación violenta. Es más, puede ocurrir que un daño a la salud no incapacite a la persona –prima facie- para el trabajo. Todas estas críticas, hasta no tienen muchos efectos prácticos, cuando en la práctica se genera un daño a la salud por el hecho o en ocasión del trabajo. Por ende, puede afirmarse que la definición no opera ni debe operar como un elemento limitativo de la cobertura.

3.5.2. Enfermedad profesional

Es la patología adquirida por el trabajador dentro del ambiente laboral por la acción de un agente hostil o por las características y modalidad de la tarea realizada, que a través de una evolución generalmente lenta, produce un daño psíquico y/o físico en la salud del trabajador y lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual. En el preámbulo se definió a la enfermedad profesional como aquella que fuere el resultado directo del trabajo que realiza una persona.

3.5.3. Enfermedad-accidente

Son las patologías típicamente ajenas al trabajo o al hecho u ocasión del mismo, pero que tienen una concausa vinculada con él. Cuando la concausa no tiene relación de causalidad eficiente con la patología detectada o es remota no cabe responsabilidad alguna del empleador. Sólo en situaciones especiales de causalidad próxima y esencial podría admitirse una enfermedad-accidente.

Se admite que parece excluir todo rastro de enfermedad-accidente, a pesar de que mantiene en la letra de la definición de accidente la terminología que generó en la jurisprudencia el origen de esta creación pretoriana.

3.5.4. Accidente in itinere

Es el evento que se produce en el trayecto del domicilio del trabajador al lugar de trabajo sin

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que se produzcan desvíos por causas particulares o ajenas al itinerario habitual, excepción hecha de algunas hipótesis extraordinarias.

3.5..6. Incapacidad parcial o total

Denominamos incapacidad a la disminución que sufre la víctima de su aptitud física y psicológica para trabajar por efecto del daño sufrido en un accidente o enfermedad profesionales.

Dicha incapacidad es parcial cuando afecta en forma restringida la aptitud para trabajar del sujeto y por debajo de dos tercios de la capacidad total, de modo tal que es probable su reinserción en el proceso productivo.

La incapacidad es total cuando supera los dos tercios de la capacidad total, partiendo de la suposición de que en tales circunstancias es improbable que pueda reinsertarse en el proceso productivo.

3.5.7. Incapacidad temporaria o permanente

La incapacidad es temporaria cuando afecta por un lapso determinado o determinable la imposibilidad de trabajar del sujeto. A su vez, es permanente, cuando los daños en la salud se prolongan después de determinados plazos preestablecidos, o cuando, la lesión resulta irreparable sine die.

3.5.8. Incapacidad subjetiva o profesional

La incapacidad subjetiva o profesional es aquella que se funda en la evaluación de la actividad, arte, oficio o profesión del sujeto, y el grado de afectación que sobre la misma tiene la lesión o patología del sujeto. Se estima pues, el grado de incapacidad atendiendo a la peculiar actividad del trabajador y el compromiso que sobre ella le generan los daños verificados en su salud.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3.5.9 Incapacidad objetiva o interprofesional

La incapacidad objetiva o interprofesional es aquella que contempla la capacidad del sujeto desde ese punto de vista. Por ende, la evaluación se aleja del oficio del sujeto damnificado y tiene en cuenta su potencial en cualquier actividad rentada, desde un ángulo genérico, atendiendo fundamentalmente a la pérdida de la aptitud funcional y fisiológica generada por el accidente o la enfermedad profesional. Se advierte que parecen combinarse las incapacidades objetiva y subjetiva, ponderando patologías sobre una base que procura combinar el arte, oficio o profesión del sujeto con su reinserción laboral en el mercado de trabajo.

3.6. Prevención vs. Reparación

El análisis de las normas en materia de accidentes y enfermedades profesionales nos lleva inexorablemente a considerar que se trata de reparar con distintas prestaciones un daño ya ocurrido, a menudo irreversible desde el punto de vista de la salud del ser humano afectado. Es, por lo tanto, un sistema o subsistema legal que opera ex post facto. Sólo se puede reparar cuando existe un daño efectivo en la salud. Lo grave de esta realidad, es que la medicina puede, en la mayoría de los casos contribuir a la curación o recuperación parcial, de modo que el daño termina siendo una suma de dinero, frente a la impotencia de restituir al damnificado su salud originaria.

En realidad, sólo se debe reparar cuando se produce un daño a pesar de haber tomado todas las medidas necesarias para prevenir las consecuencias dañosas, aislándolas, neutralizándolas o amortiguando sus efectos nocivos sobre la salud humana.

Nuestra legislación ha sido deficitaria en la prevención y nunca encontró el camino más adecuado para la reparación. Es por ello, que puede sostenerse, que por lo menos, se incorporan una serie de conceptos preventivos que resultan destacables y loables como uno de los fines fundamentales deseados. Si son o no eficaces es tarea de la aplicación práctica, de la reglamentación, y en particular, del modelo resultante que opere efectivamente sobre la realidad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Parece, en cualquier caso, que la absorción de funciones vinculadas con higiene y seguridad laboral nos habla de la búsqueda de cierta unidad que priorice la prevención, y frente al hecho dañoso, que cuente con los elementos eficaces para reparar los daños, primero desde los recursos de la medicina, y finalmente, cuando ya no exista otra salida, desde la determinación de una suma de dinero con fines resarcitorios.

3.7. Objeto de la prevención y de la reparación

Resulta claro en todo el texto legal y en particular en algunas normas que enuncian objetivos y principios, que el legislador obró con la intención de fortalecer la prevención, sin desmedro de crear un mecanismo que tiene por objeto reparar los daños sufridos por la víctima.

3.8. Prioridades del sistema

A menudo se habla la "industria del juicio", de la mala praxis legal, de los abusos en desmedro de los intereses de los damnificados, de la incidencia de los honorarios de los jueces y peritos, de los jueces originados en el litigio, del retardo de justicia provocado por largas y penosas acciones judiciales que arrojan los resultados muy a destiempo de las necesidades de los damnificados, etcétera.

En general se puede afirmar que las prácticas deformantes y los desvíos son el producto de un sistema perverso, que no centralizó su objetivo en el sujeto esencial del sistema que es y siempre será el trabajador damnificado. Si no se preserva la aplicación oportuna y plena de los servicios y prestaciones legales a la víctima de un accidente o una enfermedad profesional, sencillamente se fracasa en la persecución de la finalidad de la institución.

El objeto esencial de una norma tal como en esta materia debe ser amparar oportunamente y con toda la plenitud de la legislación al damnificado y su grupo familiar primario, o en su caso, a los derechohabientes.

3.9. Clasificación de las personas y de los sujetos

A las clasificaciones ya enunciadas, se les debe agregar la que tiene por objeto enunciar el

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

marco de todos los aspectos que trataremos, ahora, en particular. Adviértase que el Estado aparece en su doble rol de controlador del sistema y de legislador aunque por otra parte, es un empleador autoasegurado o un empleador que se puede afiliar al sistema.

3.9.1. Los beneficiarios o damnificados potenciales

No existen dudas de que el beneficiario principal del sistema y receptor de las prestaciones son las personas físicas, que, a la vez, son los damnificados potenciales. Ellos pueden estar ligados al sistema bajo diversas formas en las cuales se incluyen las no laborales.

Se estudiaran cada una de ellas, conforme la relación jurídica que vincula a cada persona, de modo de incluir prácticamente, todo el espectro de la población económicamente activa, aun en los casos en donde los beneficiarios se deben autoproteger como los autónomos o los que tienen vínculos no dependientes ni laborales.

Es posible también que se pueda detectar figuras que no han sido contempladas expresamente, pero que pueden incluirse por el carácter enunciativo de las alternativas voluntarias.

3.9.2. Las inclusiones obligatorias

Se denomina inclusiones obligatorias a aquellas que inducen sin admitir opciones, sancionando a quienes sean responsables de incluirlas y no lo hagan o las omitan.

a. Los empleados públicos: se sigue con esta primera inclusión, la línea tradicional de las normas que precedieron a la materia de accidentes. Todo trabajador estatal está incluido, cualquiera sea su vínculo con el Estado. Debe aclararse que todas las figuras atípicas utilizadas por la Administración Pública con el fin de reclutar recursos humanos, cuya naturaleza esté discutida, también están incluidos. Se hace referencia a los servicios contratados en forma dependiente, los servicios de contratistas exclusivos, los asesores temporarios dependientes, los consultores por tiempo determinado o tiempo parcial, etcétera. En general, los servicios contratados ofrecen muy diversas modalidades en cuanto a la prestación. Con frecuencia, se les emplea como un medio para contratar personal que, en rigor, son verdaderos agentes de la administración pública, y se los

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

encuadra como contratados, a fin de evitar cargas sociales y coberturas. Si el agente demostrara que esta figura es en fraude de la legislación vigente, obviamente, puede imponer la aplicación de la ley en materia de accidentes de trabajo.

b. Los trabajadores dependientes privados: son el grupo central de la cobertura, como ya ocurrió con las leyes anteriores, y no se excluye ningún grupo, salvo algunas figuras que tradicionalmente se han marginado del sistema (el servicio doméstico).

c. **Las personas físicas alcanzadas por cargas públicas:** en general se trata de eventos tales como los comicios nacionales, provinciales y municipales que convocan a los ciudadanos para integrar las autoridades oficiales de las mesas de votación, o el auxilio que se reclama de los grupos de emergencia civil cuando ocurre algún siniestro trascendente, o el socorro reclamado por las autoridades públicas en eventos especiales también imprevistos, etcétera.

3.9.3. Las inclusiones voluntarias

Además de las personas físicas que el sistema incluye como sujetos activos y beneficiarios del plexo prestacional, existe la posibilidad de que el Poder Ejecutivo formule otras inclusiones. Tal inclusión transformaría la intención del legislador, que no admitió automáticamente la inclusión de ciertas personas, en parte del grupo social a los que se consideró como beneficiarios compulsivos.

Debe analizarse brevemente cada caso, y los fundamentos de su exclusión dentro del régimen denominado “obligatorio”.

a. Los trabajadores del servicio doméstico: es tradicional la exclusión de los trabajadores del servicio doméstico de los regímenes generales, ya sea por las peculiares características de la prestación, ya sea por la informalidad y atomización de los empleadores, ya sea porque no se asimilaron los mayores costos que implicaría modificar el sistema.

   En definitiva, la inclusión voluntaria como un sujeto dentro del sistema implica dos definiciones. La primera es que, de incluirse habría que dictar una norma expresa que, además de aceptar a estos trabajadores, debería establecer el marco reglamentario de su

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

aplicación efectiva. La segunda es que la norma reglamentaria o especial debería fijar un sistema alternativo, voluntario, y que dependa de la voluntad de los empleadores. En otros términos, de existir un marco para el servicio doméstico, el mismo debería admitir el autoseguro y como una facultad del empleador; la posibilidad de ingresar al sistema.

b. Los trabajadores autónomos: la inclusión del trabajador autónomo, es decir aquel que desarrolla su actividad profesional, empresaria, comercial en forma independiente, es sólo posible si se crea un mecanismo especial de autoaseguramiento con el pago de una suerte de prima que cubra sus propios eventos dañosos. Más que un sistema de riesgos del trabajo, parece ser o tratarse de un mecanismo de riesgos personales.

c. **Los que trabajan en relaciones no laborales**: el legislador ha ampliado en este apartado el marco de los autónomos, o ha creado una alternativa residual para situaciones especiales. Se nos ocurre que esto es posible concebirlo para las relaciones de voluntariado, donde las personas no vinculadas a una institución le brindan servicios basados en sentimientos elementales como la ayuda al prójimo o la solidaridad. Otro tanto ocurre con los vínculos especiales nacidos de los planes legislados por el Poder Ejecutivo como el "plan trabajar" o el "plan capacitar" o "proyecto joven", sobre todo en aquellos casos donde estos planes tienen como actividad complementaria alguna práctica laboral de capacitación o entrenamiento, o se deben realizar tareas de apoyo o ayuda comunitaria, como se aplican en el derecho comparado. Otro ejemplo es el de las becas o prácticas rentadas, contratos civiles que tienen por objeto entrenar o capacitar a una persona en un arte, oficio o profesión, por un término relativamente breve. Las pasantías, son también formas de contratación no laborales que tienen por fin entrenar y capacitar a un estudiante en una actividad afín con sus estudios por un plazo determinado.

d. Los bomberos voluntarios: ha sido tradicional en las normas sobre accidentes y enfermedades del trabajo la inclusión de los bomberos voluntarios, que no es otra cosa que el responsabilizar a la entidad que administra o patrocina estos servicios frente a los posibles eventos dañosos que puedan producirse en tan riesgosa profesión. Para incluirlos se necesitará en este caso una norma reglamentaria que expresamente lo haga, fijando las pautas especiales que esta particular modalidad impone a las partes.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3.9.4. El empleador

El empleador puede adoptar muchas formas. Tiene dos roles, que son la de autoasegurado, o la de asegurado obligatorio, según si puede garantizar con su solvencia económico-financiera las prestaciones dinerarias y el cumplimiento de las prestaciones es especie enunciadas por la legislación, o si por su voluntad o porque no reúne los requisitos, se ve compelido a afiliarse. Esto no sucede muy frecuentemente.

3.9.4.1. Identificación del empleador

Debemos partir de la definición que enuncia, a la que recurrimos nuevamente sin limitaciones, dado que necesariamente debe haber armonía contextual entre las normas del derecho del trabajo y las provenientes de la seguridad social. Se considera 'empleador' a la persona física o jurídica, o conjunto de ellas, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador".

Como ya es unánime entre la doctrina, el elemento "finalidad lucrativa" no es distintivo alguno de la figura del empleador. Por ende, puede ser tanto una empresa con fines de lucro, una que preste servicios, otra que produzca bienes, una sociedad regularmente constituida o irregular, una entidad civil con o sin fines de lucro, una fundación, etcétera.

La existencia de figuras fraudulentas no invalida el deber de estar incluido en el sistema, y en todo caso, quien emplee figuras no laborales para ocultar la condición de empleador, estará sujeto a las sanciones previstas en la ley de la materia.

La existencia de figuras interpuestas, como los contratistas o los servicios externos, o las empresas de servicios temporarios estarán igualmente incluidas en el sistema.

Las empresas de servicio temporarios merecen tal vez una aclaración especial, ya que sus trabajadores son contratados con miras a su colocación en un tercero (empresa usuaria) a fin de cubrir servicios eventuales. La empresa de servicios temporarios deberá contar con una única afiliación para incluir a su personal, y no se aplicará a ellos la imposición de estar incluidos en

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

el sistema que rija en la empresa usuaria.

Existe la opinión de que las empresas de servicios temporarios deben adaptarse y acoplarse a cada empresa usuaria, debido a que las alícuotas que se aplicarán son diferenciadas en orden a la particular situación de cada establecimiento. En definitiva este problema se resolvería haciendo un análisis de una alícuota especial para la actividad en general de cada empresa de servicios temporarios en particular (se abandonaría el análisis de la contribución por establecimiento).

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

4. Las contingencias cubiertas por los regímenes de accidentes y enfermedad profesional

4.1. Concepto

Se denomina contingencias a los hechos, generalmente futuros e inciertos, que pueden comprometer o neutralizar la capacidad de ganancia del sujeto y generar cargas económicas suplementarias.

En base a esta definición, cabe preguntarse cuáles son las contingencias que debe contemplar un régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, también denominada "de riesgos del trabajo".

La respuesta sigue la secuencia lógica de los eventos dañosos, por ende, las contingencias básicas son las siguientes:

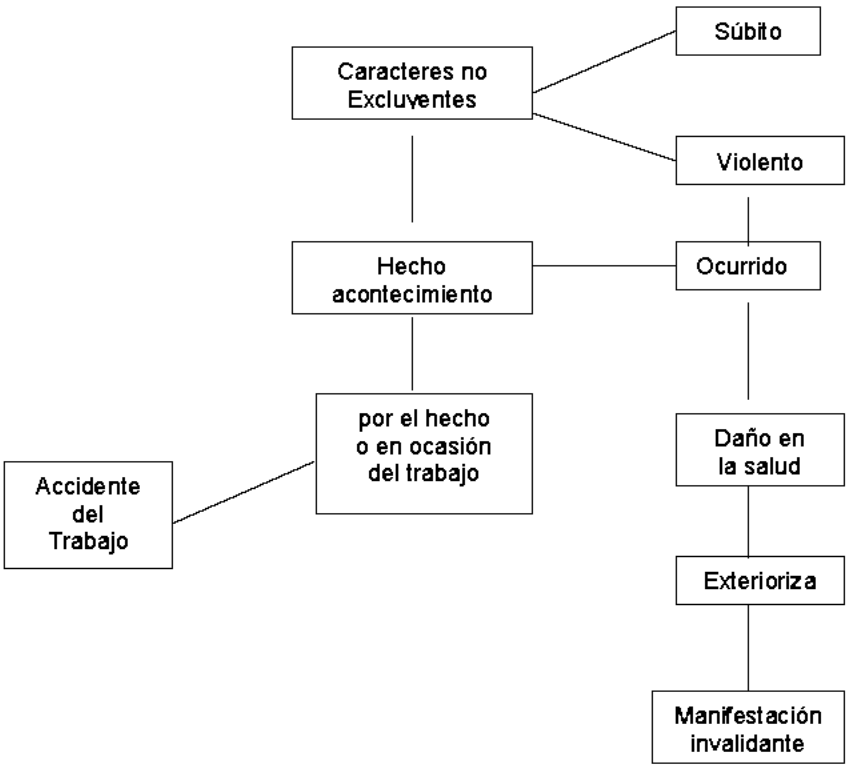
a. accidentes de trabajo;
b. enfermedades profesionales;
c. accidentes in itinere;
d. enfermedad-accidente;
e. la incapacidad o invalidez generada por ellos; y
f. la muerte.

4.2. Accidentes de trabajo

Es todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Véase a continuación una gráfica ilustrativa de los elementos de las contingencias.



4.2.1. Las características del accidente de trabajo

a. Acontecimiento súbito y violento. En rigor de verdad, el accidente es un hecho anormal, o en su caso, es también un hecho que produce un daño, no es sólo un acontecimiento súbito y violento. Puede ocurrir inclusive, que se trate de un hecho súbito (instantáneo, sorpresivo, etc.) y no violento. Un ejemplo de hecho súbito no violento es el caso de los microtraumatismos provocados por vibraciones, por el sonido, o por la exposición instantánea a ciertos productos, sustancias o radiaciones. Hay otros que son violentos y no son súbitos, como los de las lesiones de un operador de balancín, que sufre una amputación dentro del contexto de una tarea de operación sistemática. Ambos requisitos pueden ser de ordinario conjuntos, pero son –en ciertos casos· separables.

b. Ocurrencia por el hecho o en ocasión del trabajo. El uso ya consuetudinario de la frase por el hecho o en ocasión del trabajo, ha generado no pocas controversias. Por lo pronto, en

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

base a esa frase la jurisprudencia introdujo la enfermedad-accidente o concausal como patología imputable al empleador y comprendida en el régimen legal especial. Afortunadamente, la mayoría de empleadores rechaza expresamente esas patologías, y por ende, no tienen actualmente cobertura, sin embargo, la vigencia de secuelas del pasado que fueron negativas pudieron extirparse. Sería conveniente cambiar el concepto tradicional por otro más moderno y menos ambiguo y conflictivo. La frase que se objetó se ha utilizado también, como fórmula para incluir –dentro de un marco de responsabilidad objetiva o cuasi-objetiva- a todos los eventos dañosos que giran en torno del ambiente laboral (ejecución del contrato de trabajo).

c. **Inclusiones.** No hay duda de que se incluyen dentro del concepto de accidente de trabajo a todos los eventos dañosos que se producen dentro del ámbito laboral, o fuera de él cuando se está cumpliendo con la relación laboral (v.gr. el vendedor que sufre un accidente al visitar un cliente). Son ejemplos típicos de accidentes laborales los siguientes:

- Los eventos traumáticos tales como fracturas, lesiones superficiales e internas, como consecuencia del uso de máquinas o equipos;
- Las quemaduras por fuego, por sustancias corrosivas, por altas temperaturas, o por efecto de explosiones;
- Las amputaciones parciales o totales de las extremidades, producto del efecto de un equipo, de la caída de equipos y de instalaciones, o por maquinarias cuyo uso conlleva el riesgo de amputaciones, como prensas, balancines o sacabocados, mezcladoras y calandras, dobladoras de chapa, guillotinas, cortadoras de hojalata o de piezas duras o metálicas, etcétera;
- Los cortes y punzaciones, por efecto del uso de herramientas, por un desvío de un equipo, o por el empleo de elementos cortantes como tijeras, extractores de piezas, guadañas, punzones, elementos de corte, o de ajuste, etcétera.

Otros aspectos y situaciones pueden ser controvertidos. Por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en una pausa dentro de la jornada laboral, y en el transcurso de la misma se produce el evento dañoso.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Otro tema controvertido es el caso en que el trabajador realiza interrupciones donde la disponibilidad al servicio del empleador cesa y a la vez, el dependiente utiliza ese tiempo en beneficio propio.

La realización de eventos deportivos, las prácticas de deportes y la representación que ejercía el trabajador de la empresa en un equipo de fútbol, han generado controversias. Por lo pronto, existen antecedentes doctrinales que incluyen el evento dañoso como un accidente si la práctica deportiva se estaba realizando dentro de la jornada de trabajo. En otros antecedentes, se estableció que la práctica deportiva era totalmente ajena a la empresa, de modo que se trataba de un evento excluido como accidente laboral pero incluido como accidente inculpable, de modo que el empleador sólo responde por los salarios por los días de licencia en los términos de una patología ajena al trabajo.

Durante la jornada laboral, se han incluido los accidentes de los períodos de inactividad del trabajador dentro de la jornada.

d. **Exclusiones**. Las enfermedades y accidentes inculpables, o sea aquellos que no tienen relación alguna con el trabajo y la relación laboral, se encuentran fuera del marco conceptual del accidente profesional. Obviamente, debe dejarse de lado todo evento que se produzca sin contacto con la actividad laboral del sujeto, o cuando la relación laboral no haya comenzado o haya ya culminado.
Ejemplo de esto lo constituyen los becarios que siguen un plan de capacitación y no están ligados a la empresa por un vínculo laboral y no son trabajadores en relación de dependencia. Por lo tanto, si sufren un evento dañoso no estarán alcanzados por las normas de la cobertura, como es el caso de las prácticas deportivas no realizadas en representación del empleador o fuera del ámbito de su autorización.

4.3. La relación de causalidad eficiente

Hasta el hecho de que se considere accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo. En rigor, esta definición está incluyendo el marco de la relación de causalidad, o relación de causa-efecto entre el instrumento físico,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

químico o biológico que produjo el daño y la persona física víctima del evento que por efecto de aquél sufre un deterioro de su salud. La relación de causalidad está compuesta por los siguientes elementos esenciales:

a. La fuente que genera la causa: para que se pueda producir un accidente es esencial que exista un equipo, máquina, instalación o edificio del cual surja la instalación o elemento que genere la acción agresiva en perjuicio de la salud del trabajador. A este elemento lo llamaremos fuente; es el origen físico, funcional u operativo que tiene entidad suficiente como para producir el desencadenamiento de los hechos que producen el daño. Por lo pronto, puede ocurrir que el equipo produzca por sí mismo el daño, como ocurre con un torno que lesiona la mano de su operador. Puede ocurrir que el equipo dispare un elemento que a la vez provoca el daño, cuando el mismo torno, en lugar de producir la lesión, lo hace a través de una esquirla lanzada hacia el operador que, por ejemplo, lesiona el rostro o un ojo. Finalmente, la fuente suele ser el primer eslabón de una cadena que termina generando el daño, cuando un equipo pierde aceite, el aceite se derrama en el piso, el trabajador pisa el aceite, y en una zona resbaladiza cae y se fractura una pierna. La cadena puede tener más de una fuente, lo que ocurre cuando, en el ejemplo anterior, el aceite pegado al calzado toma una chispa y provoca un incendio con quemaduras.
b. La acción que emite la frente que genera el daño: para que el daño tenga relación de causalidad la causa parte de una fuente, y es ella la que determina la responsabilidad del empleador y eventualmente la que lo ampara. Un esguince de tobillo puede haberse producido al bajar una escalera de incendio dentro de una planta, o en un partido de fútbol 5 durante las horas de descanso.
c. La idoneidad de la fuente: la fuente y, eventualmente, su cadena causal deben ser idóneas para provocar el daño. Es lógico que un generador provoque una quemadura o lesiones por una descarga eléctrica. En cambio, carece de idoneidad la fuente si se pretende que la descarga eléctrica provino de una estiba de bolsas de cemento.
d. El efecto dañoso sobre la salud del trabajador: no existe accidente, por más que la fuente haya provocado su acción dañosa, si dicha acción no llega al trabajador y lo lesiona. Una descarga eléctrica leve, que llega a un trabajador que opera un equipo, si no le provoca un daño a la salud, no existe accidente. En todo caso, existirá un riesgo que habrá que prevenir, para evitar en el futuro un daño efectivo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

e. La razonabilidad del daño: para que la relación causal se complete es obvio que el daño sufrido por la víctima sea compatible con las características de la acción desencadenada por la fuente. Es posible que un torno provoque una herida cortante, pero resulta inverosímil que produzca una fractura en una pierna. Una descarga eléctrica de un generador puede producir lesiones musculares o una quemadura, es inverosímil que provoque una herida cortante.
f. La inexistencia de exclusiones: por último, es claro que no deben existir exclusiones de las contempladas en la lógica de los hechos. No hay responsabilidad del empleador si el trabajador sufre un accidente con otro empleador. Tampoco hay responsabilidad en los casos de dolo del trabajador en la producción del evento dañoso o fuerza mayor extraña al trabajo.

4.4. El accidente in itinere

Se denomina accidente in itinere a aquel evento dañoso que se produce en el trayecto directo y habitual entre la salida del umbral de la casa del trabajador y el límite del ingreso al lugar de trabajo. En alguna medida se sigue el temperamento de los antecedentes. Sin embargo, apoyada sobre una vertiente doctrinal mayoritaria se adicionaron nuevos elementos ligados a la evaluación del trayecto.

Son in itinere los accidentes en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no haya alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. Sin embargo se agregan varias hipótesis, receptadas por los antecedentes.

El primer caso es el de razones de estudio o concurrencia a otro empleo, de modo que tanto al concurrir como al salir del trabajo, podrá mantener el amparo legal, simplemente denunciando la circunstancia ante el empleador, el que, a su vez, tendrá un plazo para informarlo al asegurador.

La segunda hipótesis es la atención de familiar directo enfermo y no conviviente, de modo que el trabajador al ingresar o al salir del establecimiento donde presta servicios tiene que recorrer un camino distinto hasta donde se encuentra el familiar. Se considera que el familiar no es conviviente cuando, aun conviviendo con el trabajador, se encuentre en un domicilio distinto. A

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

su vez, son familiares directos a los parientes por consanguinidad hasta el segundo grado inclusive.

No queda claro si el in itinere comprende el recorrido desde los dos lugares de excepción a su lugar habitual de prestación laboral, o si a ello debe adicionarse el recorrido de cualquiera de esos dos lugares a su domicilio, ya sea después o antes de ir a estudiar, a otro trabajo o a lo de un familiar directo enfermo. Da la impresión de que el amparo debería cubrir el desvío; y por ende, en todos los casos se debería contemplar el trayecto completo, desde la casa hacia el desvío, y luego desde el lugar de éste hasta el lugar de destino final.

Normalmente las leyes han establecido que las modificaciones del trayecto deben ser notificadas fehacientemente por el trabajador antes de realizar las mismas, en cada empleo que registre el trabajador, a cada uno de sus empleadores.

Se prevén nuevas situaciones que no se apartan de la regla general de que sólo hay accidente in itinere cuando el mismo ocurre en el trayecto entre el domicilio y el trabajo, trayecto que debe ser el normal y habitual, siempre que el mismo no resulte alterado por causas ajenas al trabajo, con lo cual cualquier desvío excluye la cobertura. Las nuevas situaciones, en general de ocurrencia frecuente, pueden conformar el trayecto ordinario de la persona, como el caso del que tiene dos empleos o el que estudia.

a. In itinere con dos empleos: el trabajador sale de su casa, se dirige al primer empleo, luego sale del mismo y se dirige al segundo empleo, y de éste regresa a su domicilio. Esta secuencia, para estar debidamente cubierta, debe ser informada a cada empleador con anticipación.

b. In itinere con empleo y lugar de estudio: en este caso el trabajador sale de su domicilio en dirección a su empleo, y luego se dirige al lugar donde estudia, y finalmente regresa a su domicilio. Otro tanto ocurre si concurre al lugar de estudio primero y luego al trabajo. Debe también notificar con anticipación al empleador.

c. In itinere con empleo y familiar directo enfermo: la secuencia consiste en salir del domicilio, concurrir al trabajo, luego visitar o pernoctar donde se encuentra el familiar

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

enfermo, volver al domicilio o no, también hay que notificar al empleador los recorridos y sus variantes.

d. In itinere con dos empleos, lugar de estudio y familiar directo enfermo: nada impide que se puedan combinar todas las situaciones, por ende el trabajador sale de su domicilio al empleo 1, luego se dirige al empleo 2, luego concurre al lugar de estudio, y finalmente visita o pernocta con el familiar enfermo. También habrá que notificar al empleador con anticipación, y en el caso que existan variaciones, deberá informarlas también.

El empleador, a su vez, deberá notificar al seguro lo informado por el trabajador, dentro de las 72 horas de haber recibido la información, a fin de que se afiance la cobertura.

4.5. Enfermedades profesionales

Concepto: son las patologías adquiridas dentro del ámbito laboral en virtud de la existencia de un agente hostil o la peculiar característica de la tarea desarrollada. En general son de larga evolución, y la fecha de iniciación del proceso patológico difiere del de la primera manifestación de la enfermedad y del de la primera manifestación invalidante.

Serán enfermedades profesionales, únicamente aquellas que son el resultado directo del trabajo que realiza una persona, y se omitió considerar las patologías originadas por las condiciones medioambientales del trabajo, ya que no es sólo la tarea la que produce un daño en la salud sino fundamentalmente las condiciones ambientales. O en todo caso, es el equipo, la máquina, los dispositivos, las herramientas, los materiales, y en pocos casos es la tarea misma la generadora de una patología.

En algunos casos efectivamente han incursionado peligrosamente en el marco de las "enfermedades multifactoriales", y para ello, analiza cuatro elementos que deben ser contemplados a fin de incluir en la lista a una patología determinada:

a. Variabilidad biológica: ante la existencia de un riesgo o condición patógena presente en el ámbito laboral (o en el ambiente de trabajo) no todos los trabajadores contraen la enfermedad, tampoco lo hacen al mismo tiempo entre los que se enferman, y finalmente

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

varía la intensidad con que los afecta el mal. Debe aclararse inclusive que el factor "variabilidad" debe ser contemplado exclusivamente en relación con los ingredientes que constituyen "los datos de ocurrencia", y deben excluir los ingredientes o elementos ajenos al vínculo fáctico entre un empleador y su trabajador.

b. Multicausalidad: una misma enfermedad puede tener muy diversas causas, inclusive, las mismas pueden no tener relación alguna, o actuar de diversa forma. La identificación de esas causas en forma precisa es esencial para determinar las responsabilidades. En este marco, el legislador debió haber precisado que la multicausalidad importa la determinación de la causa esencial y próxima, y debe excluir las causas remotas o accesorias aun cuando resulten –en alguna medida- concausales.

c. **Inespecificidad clínica:** la mayoría de las enfermedades no tienen un cuadro clínico que permita relacionar la sintomatología con un determinado trabajo. Se debió contemplar sólo el ámbito del damnificado, ya sea en lo que hace a las características de las tareas, el tipo de actividad, las condiciones ambientales y los agentes hostiles o nocivos presentes en dicho ámbito.

d. Condiciones de exposición: las patologías originadas en el ambiente de trabajo tienen efectos nocivos diversos, según las condiciones de exposición y las distintas vías de ingreso al organismo. En rigor, solo se genera una enfermedad profesional cuando la exposición a un riesgo es suficiente en cantidad y calidad, por un tiempo mínimo para producir el daño.

Se ha dicho que todo este análisis, lejos de generar precisiones, peligrosamente roza la teoría de la indiferencia de la concausa que creó la doctrina para incluir dentro del sistema a las enfermedades-accidente, que no estarían alcanzados por el nuevo régimen. En cualquier caso, se está haciendo referencia de dar cobertura a un sistema que admite sólo las patologías incluidas en un listado, y que a la vez debe ser canalizado en los casos en donde se verifique relación de causalidad próxima y esencial con los agentes que dan origen a la patología.

El listado debería ser autosuficiente para identificar no sólo las patologías, sino aspectos que sean útiles para puntualizar la relación de causalidad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La custodia precoz es una tarea preventiva ajena al plano estrictamente laboral, y genera una zona de confusión entre las patologías totalmente ajenas al trabajo, como es el caso de las enfermedades y accidentes inculpables y los daños generados por el trabajo que se traduce en enfermedades y accidentes del trabajo.

4.6. Enfermedades accidentes

Se denominan así a las enfermedades típicamente ajenas al trabajo, que por efecto de la acción concausal del mismo son consideradas como una extensión de la responsabilidad dentro de las leyes de riesgos profesionales.

No han sido tenidas en cuenta y por ello parecen haber desaparecido como una parte de la cobertura. Debe considerarse que su destierro es muy sano, ya que en función de este concepto amplio se produjeron numerosas injusticias, asignando a los empleadores una responsabilidad patrimonial frente a daños que generalmente eran totalmente ajenos al trabajo.

En cualquier caso, en este tema se ha hablado de causalidad esencial o principal y causalidad remota.

a. Causalidad esencial o principal: uno de los temas que constituía la crítica fundamental a las enfermedades-accidente era la falta de conexión eficiente entre la patología padecida por el trabajador y las condiciones ambientales o el trabajo o las tareas. Es por ello, que se comenzó a distinguir la causalidad esencial y/o principal de la remota o accesoria. En general, se llegó a aceptar como dentro de cierta zona gris, que la enfermedad-accidente tenía como causa próxima el trabajo, el ambiente o una o más circunstancias presentes en él. Son las causas que actúan como elemento desencadenante, propiciatorio o acelerador de la patología.

b. Causalidad remota o accesoria: la denominada "teoría de la indiferencia de la concausa" fue la que dio fundamento al concepto amplio de accidente de trabajo. Calificados autores apoyaron la existencia de esta figura, donde enfermedades típicamente ajenas al trabajo, por la incidencia concausal del trabajo, y en la medida

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que tuviera alguna incidencia, eran consideradas equivalentes a las enfermedades profesionales, y por ende, bajo la cobertura legal a cargo del empleador. Lo cierto es que la jurisprudencia fue tan permisiva que numerosas patologías que nada podían tener con el trabajo fueron endilgadas a las empresas, que debieron soportar innumerables reclamos, articulados en serie, generando un costo impredecible.

4.7. Incapacidad laboral temporaria

Se denomina incapacidad temporaria al período en el cual el trabajador sufre los efectos de un accidente o los efectos incapacitantes de una enfermedad profesional, lo que lo obliga a ausentarse de sus obligaciones laborales por un plazo determinable.

4.7.1. Impedimento para el trabajo

Se parte de la premisa de que todo evento dañoso genera en forma momentánea algún impedimento para concurrir al trabajo, a la vez que se brindan al damnificado la asistencia médica –primero de urgencia- y luego el tratamiento con el fin de procurar su restablecimiento.

4.7.2. Carácter temporal de la incapacidad

Es también lógico que se parte del carácter temporal y en su caso efímero de los eventos, aun cuando ello no depende de la voluntad de las partes sino fundamentalmente de la importancia o de la gravedad de la patología. Si la patología sufrida generara alternativas variables en las cuales el trabajador alternara períodos de receso con otros de trabajo, el año se contará en forma acumulativa por cada período en donde el trabajador se ausente, hasta alcanzar en forma sumatoria el período correspondiente.

4.7.3. Causales de cese de la incapacidad laboral temporaria

a. Alta médica: lo deseable es que el trabajador damnificado se recupere de las lesiones sufridas. Por ende, es muy lógico que se establezca como la primera forma de extinguir la incapacidad laboral temporaria el alta médica que dará cuenta de la recuperación del trabajador, o de la existencia de una incapacidad laboral permanente.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b. Declaración de incapacidad laboral permanente: es posible que antes de que transcurra el período como comprendido dentro de la incapacidad laboral temporaria, se obtenga una declaración de Incapacidad Laboral Permanente, como es el caso típico de las amputaciones, que una vez curadas y suturadas, no dejan dudas de que el damnificado tiene una disminución de su capacidad laborativa.
c. Muerte del damnificado: una obvia causal de culminación de la Incapacidad Laboral Temporaria es el fallecimiento del damnificado, toda vez que la misma interrumpe las prestaciones en dinero y en especie, y habilita las prestaciones previstas para los causahabientes.

4.8. Incapacidad laboral permanente

Existe incapacidad laboral permanente, cuando el trabajador estuviere alcanzado por un daño en la salud que en principio es irreversible y no tiene límites en el tiempo.

Las causales de extinción de la Incapacidad laboral Temporaria dan lugar a dos alternativas. O el trabajador damnificado se recupera totalmente y vuelve ya rehabilitado al trabajo, o pasa al ámbito de la Incapacidad Laboral Permanente, que como veremos puede ser provisoria o definitiva, o puede ser parcial o total, según la evaluación que se haga en cada caso.

Por consiguiente, existe situación de incapacidad laboral permanente cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

Cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66% la incapacidad laboral permanente será total, y parcial, cuando fuere inferior a aquel porcentaje.

El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por comisiones médicas en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que se elaborarán y ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

a. Incapacidad laboral permanente: se parte de una suerte de ficción que consiste en la suposición de que el damnificado cuenta con una lesión de carácter irreversible, y por

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ende, debe ser contemplada su asistencia y los daños con criterio reparativo y asistencial.

b. Incapacidad laboral permanente parcial: estamos frente a un trabajador que en principio padece un grado de incapacidad verificado inferior al 66% de la total obrera. Dentro de la Incapacidad Laboral permanente Parcial tenemos dos tratamientos diversos para los que tienen una incapacidad de 0 a 50% y para los que padecen una incapacidad de más de 50% e inferior al 66%.

c. **Incapacidad laboral permanente total:** cuando el grado de incapacidad verificado resulte superior al 66%, en principio estaríamos frente a un trabajador que padece incapacidad total.

4.8.1. Carácter provisorio de la incapacidad laboral permanente

La Incapacidad Laboral Permanente puede ser, provisoria o definitiva. Veamos ambas hipótesis por separado.

La situación de Incapacidad Laboral Permanente que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los treinta y seis meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de veinticuatro meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.8.2. Incapacidad laboral permanente provisoria

La situación de Incapacidad Laboral Permanente puede ser provisoria seguramente cuando no se tenga la certeza de su carácter definitivo. Se dice que el primer tramo provisorio del sistema se aplicará inexorablemente, en los casos de incapacidad provisoria total, aun cuando exista incapacidad definitiva claramente acreditada.

Los plazos provisorios son dos: El primero es de plazo determinado; es ad referendum de la certeza de la incapacidad en los casos de Incapacidad Permanente Parcial, y es de cumplimiento inexorable en los casos de Incapacidad Permanente Total. Las comisiones médicas podrán prolongar el plazo solo en los casos en donde no se pudo lograr la determinación clara de la incapacidad sufrida por la víctima. Estos plazos no son aplicables a los casos de incapacidad parcial que generan derecho a la percepción de una indemnización de pago único, en cuyo caso, dicha indemnización se determina como máximo al finalizar el período de Incapacidad Laboral Temporaria.

4.8.3. Incapacidad laboral permanente parcial y certeza de la incapacidad

Durante los períodos provisorios, si se alcanzara la certeza de que existe una determinación definitiva, a criterio de las comisiones médicas el plazo de provisoriedad puede ser objeto de una reducción. Si se puede reducir, la certeza de la incapacidad puede determinar también la cancelación del período pendiente provisorio.

Si no se ha producido alguna de las vicisitudes precitadas, y el plazo de treinta y seis meses, extensibles por otros veinticuatro, se ha extinguido, la situación provisoria pasa a ser definitiva.

4.8.4. Carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente

Se plantean tres hipótesis. La primera la analizamos en apartado precedente, y es el caso del trabajador con derecho al pago de una prestación de pago mensual (cuando su incapacidad es superior al 20%), la segunda es cuando culminan los plazos de provisoriedad y se alcanza el carácter definitivo de la incapacidad padecida. El tercero es el caso que se analizará aquí

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cuando el trabajador tuviese derecho a la percepción de una suma de pago única (con incapacidad igual o inferior al 20%). En otros términos, con lo expuesto cabe destacar que esta es sólo una de las tres hipótesis bajo análisis.

La situación de incapacidad laboral permanente que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

En síntesis, el trabajador damnificado con incapacidad inferior o igual al 20% no contará con los plazos provisorios de treinta y seis y de veinticuatro meses planteados para la Incapacidad Laboral Permanente superior al 20%.

Por ende, la incapacidad y la indemnización respectiva se liquidarán al finalizar el período de incapacidad laboral temporaria.

4.9. Gran invalidez

Aún cuando terminológicamente parezca que la gran invalidez es una novedad, en rigor se trata de la figura del trabajador incapacitado que requiere la asistencia permanente de una persona para que le brinde apoyo y auxilio.

Sin embargo, al sostener que el auxilio de otra persona debe ser para realizar los actos elementales de su vida.

En función de lo dicho hasta aquí, parece sólo aplicable la gran invalidez para los damnificados alcanzados por la Incapacidad Permanente Total, lo que tiene una cuota de razonabilidad.

4.10. Muerte

La contingencia social de muerte del damnificado extingue los derechos provenientes de la atención del mismo y genera derechos para sus causahabientes, sin perjuicio de procurar cubrir gastos de sepelio.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La muerte del damnificado tiene varias connotaciones si analizamos lo ocurrido con los precedentes. Por lo pronto, los efectos son los mismos si el accidente o la enfermedad profesionales provocan la muerte, que si ésta se produce durante el tratamiento por una mala praxis o por efecto de una intervención quirúrgica.

Las instituciones de cobertura serán seguramente responsables del fallecimiento de la víctima, si es que el mismo se produce por efecto de la mala atención recibida por la misma en los servicios propios o contratados por la entidad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO V

5. Inconstitucionalidad del Artículo 130 del Código de Trabajo

5.1. Aspectos doctrinarios de la institución de las vacaciones

En el siglo XX comenzó a desarrollarse esta institución que ha sido adoptada en todos los países civilizados. En un principio, no era sino una licencia con goce de salario que reunía todas las características del premio o la concesión. Pero su práctica adquirió tal desarrollo que cambió su naturaleza y de una concesión graciosa pasó a ser un derecho de los trabajadores, pero convertido actualmente en un deber-derecho.

Su fundamento radica en el carácter del derecho del trabajo y en el principio protector del derecho social en general que informa la relación entre en trabajador y el patrono. Es uno de los propósitos que lleva el derecho laboral a hacer las leyes más justas y más humanas. La legislación civil sólo atiende los principios generales y abstractos del derecho sin entrar a considerar el factor humano para el cual habrían sido dados esos mismos principios. De ahí las jornadas largas y agotadoras, los días continuos de trabajo sin descansos, el desgaste constante y acelerado del organismo. La primera reacción fue contra esas jornadas extenuantes, de sol a sol, como ya se ha dicho, y así, poco a poco, se fueron reduciendo las horas de trabajo, luego se estableció un descanso semanal o hebdomadario. Esto fue una gran conquista, pero aún no era suficiente. No basta conceder el descanso semanal para reponer a un organismo de los desgastes y la monotonía de una tarea, cualquiera sea su carácter. El trabajo ininterrumpido ya sea físico o mental, fatiga, extenúa y agota el organismo. La persona que lo realiza se convierte en autómata. El agotamiento de un organismo que ejecuta un trabajo no interrumpido se traduce en una productividad menor e inferior, es menos eficiente. De todo lo anterior surgió la necesidad de crear la institución de los descansos anuales, llamadas vacaciones o licencias anuales. Las vacaciones comprenden dos elementos: el de la concesión de un tiempo libre y el pago de éste.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5.2. Definición

Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

La Organización Internacional del Trabajo la definió así: "La vacación anual retribuida a los asalariados se entiende de un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días feriados, días de enfermedad o de convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando los asalariados ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo continuando la percepción de su remuneración habitual".

La caracterización de las vacaciones se constituye por períodos ininterrumpidos de descanso, condicionados por la ley, que en cada año tiene derecho a gozar el trabajador con el objeto de una reparación física y espiritual tendiente a un mayor rendimiento.

Como durante el período vacacional, la relación de trabajo se entiende suspendida, el trabajador debe percibir su retribución habitual, tal como si continuara trabajando, es decir, si durante ella hubiere aumentos de salarios igualmente le corresponderían. Estas vacaciones se gozan por el plazo y las condiciones que las leyes determinan y cuando las convenciones colectivas de trabajo aumentan sus beneficios, deben ser tomados éstos en consideración. Este derecho debe gozarse todos los años.

El aspecto más importante, en la actualidad de las vacaciones, es que éstas dejaron ya de ser un derecho puro y simple del trabajador; éste actualmente, tiene la obligación de gozar del descanso que se le otorga, pues no puede compensarlo con dinero, a menos que la relación de trabajo haya concluido sin que se disfrutara el período vacacional correspondiente.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5.3. Clasificación doctrinaria de las vacaciones

La doctrina clasifica las vacaciones de la manera siguiente:

a. Teniendo en cuenta el número de empleados en individuales y colectivas;
b. En consideración al vencimiento del período adquisitivo en vencidas y proporcionadas;
c. En cuanto a la duración varían según la antigüedad en el empleo;
d. Tomando en cuenta la remuneración, simples y dobles;
e. En cuanto a la utilización, en íntegra o fraccionada;
f. Respecto al régimen jurídico, en general o para una actividad determinada;
g. En relación al derecho de acción, en prescritas o no prescritas; y
h. En cuanto a su conversión en dinero, con o sin el pago.

Cabe hacer algunas reflexiones al respecto. Las colectivas, es decir, cuando se otorgan a todo el personal, presenta el problema de que haya trabajadores con distintas antigüedades lo cual implica que hay diferentes períodos vacacionales. En tal caso, no es posible que los que tengan lapsos más cortos no perciban remuneración durante ese período. En tal caso, como la disposición de conferirle vacaciones a la totalidad de trabajadores, se debe a la voluntad patronal por razones de conveniencia, éste debe abonar los salarios correspondientes.

5.4. Características

Las vacaciones presentan las siguientes características:

a) Constituyen un derecho exigible, protegido, personalísimo y normalmente condicionado.

b) La exigibilidad funciona en una doble vía: para el empleador y para el trabajador. En efecto, el trabajador puede demandar su otorgamiento y, a su vez, el empleador exigir su cumplimiento.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La primera exigibilidad es perfectamente válida, pues el trabajador tiene pleno derecho a gozar de su periodo vacacional y si no le es otorgada, nadie puede impedir que la reclame; de lo contrario sería un derecho sin efectivización.

En cuanto a su exigibilidad al propio trabajador surge claramente de la función social que cumple el instituto; para el trabajador es un derecho-deber y por tanto puede ser obligado a cumplir el descanso.

Como consecuencia de este derecho-deber surge que las vacaciones son irrenunciables. En efecto, se trata de una disposición de orden público y, por tanto, debe ser cumplida por ambas partes. Este principio de irrenunciabilidad o inconvertibilidad implica que son nulos los pactos por los cuales el trabajador renuncia a ese derecho a cambio de remuneración doble durante dicho lapso de tiempo.

c) Es un derecho especialmente protegido, pues como todas las normas laborales son protectoras, las vacaciones tienen una protección especial, para evitar que se desvirtúe su finalidad teleológica.

d) El carácter personalísimo del instituto no se discute. Solamente el trabajador puede gozar de él; no es transmisible por ninguna circunstancia. Nadie puede gozar de una vacación de otro, pero los derechos adquiridos en forma monetaria son transmisibles por causa de muerte.

e) Que sea un derecho normalmente condicionado surge de los requisitos que se imponen para obtener su concesión. La antigüedad es el principal de todos, como así la calidad de trabajador en relación de dependencia y algunos otros que ciertas legislaciones han impuesto.

5.5. Naturaleza jurídica

Diversas son las teorías que se han formulado con relación a este tópico. Se pueden dividir en dos grandes grupos: teorías pluralistas y teorías unitaristas.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Las teorías pluralistas son: la pentafacetica de Montenegro Baca, la teoría duple del antiguo Derecho alemán y la de los derechos y obligaciones recíprocos de Cesarino Junior.

La teoría pentafacetica sostiene que el problema de la naturaleza jurídica de las vacaciones pagadas al trabajador, comprende cinco aspectos principales, a saber:

1) Naturaleza jurídica del descanso en sí del trabajador;
2) Naturaleza jurídica de la retribución vacacional;
3) Naturaleza jurídica de la compensación pecuniaria por el no goce vacacional derivado de la negativa del empleador a proporcionar ese goce;
4) Naturaleza jurídica del instituto vacacional en conjunto; y
5) Prescripción del derecho de exigir el pago de la retribución vacacional y prescripción de compensación pecuniaria por el goce de vacaciones.

La teoría doble se basa en que de las vacaciones nace un doble derecho: el derecho al descanso en sí y a percibir los salarios correspondientes a ese período.

Se afirma que esta teoría está en desuso, pues no hay tal dualidad. En efecto, el derecho al salario es uno solo con el de gozar de las vacaciones. Suponer lo contrario sería aceptar que cuando no se han gozado de dicho derecho, el trabajador tendría un doble salario, lo que lleva a considerar que ese derecho al salario es de carácter subsidiario en el caso de que no se conceda ese derecho.

Por último, la teoría de los derechos y obligaciones recíprocos se sustenta en afirmar que la naturaleza jurídica del instituto de las vacaciones anuales remuneradas es doble:

a) Para a el empleador es la de una obligación de hacer y de dar; de hacer, consintiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley y de dar, pagándole el salario equivalente; y
b) Para el trabajador es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del empleador, y una obligación, la de abstenerse de trabajar

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

durante el período de las vacaciones. Es lógico que de estas obligaciones surja para el empleador un derecho, que es el de exigir su cumplimiento.

Derivado de lo anterior puede afirmarse que es la teoría unitarista, la que se ha impuesto en relación a la naturaleza jurídica de las vacaciones. Esta teoría parte de la base que el derecho a las vacaciones es una protección jurídica unitaria, dado que las vacaciones son un período de descanso remunerado y nada más que ello. Esto significa que derecho al descanso y derecho al salario es un todo, una unidad, llevando el uno implícito al otro, sin poder separarse ni dividirse.

Dentro de esta teoría podemos hallar tres corrientes. Para unos es un premio a la buena conducta; para otros tiene carácter salarial y, por fin, una tercera posición le da carácter asistencial.

5.6. Requisitos para su goce

Para tener derecho al periodo vacacional es preciso que concurran ciertas circunstancias que hagan viable ese derecho. Ellas son: existencia de un vínculo laboral permanente y antigüedad del trabajador en el empleo.

El vínculo laboral preexistente es un requisito esencial. De no mediar un contrato subordinado entre empresa y trabajador, no cabe la aplicación del instituto de referencia.

El otro requisito es también obligatorio; porque condiciona el otorgamiento de las vacaciones, a que el trabajador haya laborado para el empleador durante cierto período de tiempo en forma ininterrumpida.

5.7. Duración del período vacacional

La duración es el lapso durante el cual el trabajador tiene derecho a no desempeñarse en sus tareas, con el objeto de descansar, sin pérdida de su remuneración y en base al instituto de las vacaciones. El plazo es variable de acuerdo a las diversas legislaciones; depende del criterio de cada país.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El descanso que se establece en la ley es mínimo, es decir, que por convenciones colectivas o acuerdos privados derivados de la costumbre o el uso local puede ser elevado ese mínimo; lo que no puede hacerse es reducirlo.

5.8. Oportunidad del ejercicio

La oportunidad para gozar del período vacacional debe determinarse en la ley, a fin de obligar a que el empleador las confiera, al cumplimiento del período de labores ininterrumpidas por parte del empleador.

5.9. Fraccionamiento y acumulación del período vacacional

Ambas situaciones, son prohibidas por la legislación laboral guatemalteca..

Con relación al fraccionamiento y tomando en cuenta que el derecho a las vacaciones está pasando de un período de reposo a uno de recreo activo, por lo que el plazo debe gozarse ampliamente, pues de lo contrario no se podrían cumplir con los fines previstos para este instituto, ya que ni la recuperación física ni el fin sociológico se cumplirían.

El argumento que sostiene la viabilidad del fraccionamiento, descansa en la protección a las actividades de naturaleza continua del empleador, que se supone, no pueden ser interrumpidas sin causar el consiguiente perjuicio económico. No obstante, que no puede respaldarse la posición que apoya el fraccionamiento del período vacacional, porque esto también iría en contra del principio de unicidad que rige las vacaciones, y que impone que éstas deben de gozarse ininterrumpidamente, constituye una posición universalmente aceptada, el aceptar un único caso de fraccionamiento de éstas, cuando se trate de empresas cuyas actividades sean de naturaleza continua y no puedan interrumpirse. En este caso, que es el que sigue nuestra legislación en su Artículo 136, se acepta que el trabajador pueda dividir el goce de su período vacacional, como máximo en dos períodos.

Por otro lado, la acumulación tampoco es aconsejable pues aunque tendría como supuesta ventaja el hecho de que el trabajador pueda disfrutar de un descanso mayor y dentro de él,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

dedicarse más ampliamente a la distracción, integración y recreación familiar, el fin teleológico de las vacaciones, no es que el trabajador descanse después de dos o tres años de servicios continuos, sino después de cada año de servicios laborados en esa forma. Si se permitiera la acumulación, lo que verdaderamente se acumularía en perjuicio del trabajador, es la fatiga y el desgaste físico generado por el trabajo en períodos de tiempo más largos.

5.10 Prohibición de trabajar

Es evidente que el periodo vacacional tiene como propósito que el trabajador descanse de las fatigas producidas por el trabajo desarrollado durante el año inmediato anterior de labores y, por tanto, es fin teleológico que descanse y derivado de ello la prohibición para que pueda emplearse con otro empleador o bien, con el mismo en otras actividades temporales. Sin embargo, el afán de obtener una remuneración suplementaria hace que el trabajador desvirtúe el instituto y realice tareas durante el descanso. Con ello no solamente se ataca el fin social de las vacaciones, sino que también se causa un perjuicio al empleador, pues es lógico que éste espere que el trabajador regrese recuperado del agotamiento físico y con nuevas energías para el trabajo.

El trabajador puede violar la prohibición de tres maneras diferentes: ya sea trabajando para sí, para un tercero o para su empleador. Todas estas formas deben evitarse para que el instituto cumpla sus fines, si bien las dos primeras son muy difíciles de controlar.

Si el trabajador incumple con esa prohibición, no debe percibir más de un salario, es decir, que el empleador queda liberado de su pago, pues de lo contrario se perjudicaría y el trabajador recibiría una doble remuneración, ilegal una de ellas; hay una verdadera incompatibilidad en las remuneraciones.

5.11. Prueba de la concesión de vacaciones

La demostración de la concesión del período vacacional es imputable al empleador, y por consiguiente es éste el que debe acreditar documentalmente que las vacaciones fueron conferidas al trabajador, de lo contrario se presumirá que las vacaciones no han sido conferidas. Esta es la corriente que sigue el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 137.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5.12 Las vacaciones en las relaciones del servicio privado

Para este efecto nuestra legislación laboral, establece la institución de las vacaciones en los Artículos del 130 al 137 del Código de Trabajo, y recogiendo la posición doctrinaria establece para éstas la dirección de tres principios que son el de incompensabilidad, el de inacumulabilidad y el de unicidad, los cuales de enumeran a continuación:

a. **Principio de incompensabilidad.** Este principio esta contenido en el Artículo 133 del Código de Trabajo y se refiere a que las vacaciones no son compensables en dinero, es decir, que no puede sustituirse el descanso anual que en el Código de Trabajo se contempla de quince días hábiles después de cada año de servicios, por el pago de salarios, pues esto implicaría que el trabajador no gozara de su descanso, lo cual es contrario a la finalidad del descanso anual, por tal razón se prohíbe en nuestra legislación la compensación de las vacaciones en dinero, y solo se permite que se puedan sustituir por el pago de más salario, en el caso de que la relación de trabajo termine, sin que éstas se hayan disfrutado, pudiendo el trabajador reclamar hasta los últimos cinco períodos que el trabajador no haya gozado.

b. Principio de inacumulabilidad. Este principio esta contenido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, y se refiere a que las vacaciones no son acumulables de año en año, con el propósito de gozar de un período mayor de descanso, es decir, que no es permitido que el trabajador deje de gozar, aún de manera voluntaria sus vacaciones durante dos años consecutivos, para gozar en un tercero, de tres períodos de vacaciones juntos, pues el ánimo de la institución, no es buscar que el trabajador descanse después de cada dos o tres años de servicios, sino después de cada año de servicios continuos.

c. Principio de unicidad. Este principio también se encuentra contenido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, y se refiere a que el período de vacaciones debe ser único, es decir, debe disfrutarse sin interrupción alguna, salvo el caso de aquellos centros de trabajo en donde las actividades sean de naturaleza continua en donde se autoriza a dividir el disfrute del descanso anual como máximo en dos períodos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5.13. El disfrute del período vacacional

De acuerdo con el Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas, su duración mínima es de quince días, después de cada año continuo e ininterrumpido de labores al servicio del mismo empleador.

Esta norma no contempla ningún período vacacional para situaciones especiales, como en el caso de los trabajadores que se encuentran expuestos a riesgos de enfermedad profesional. Sin dejar de mencionar también, que el período vacacional que relaciona la norma 130, es menor al que disfrutan los trabajadores no expuestos a riesgos de enfermedad profesional en el servicio público.

5.14. La institución de las vacaciones en las relaciones del Estado

En relación a la institución de las vacaciones en el servicio público, las mismas se encuentran reguladas en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, y curiosamente se constituye en una de las prestaciones laborales que aparecen más favorablemente reguladas para los servidores públicos con relación a los trabajadores del servicio privado.

Efectivamente, sí se hace un cotejo de todas las condiciones de contratación de los servicios de que gozan los servidores públicos con relación a las que se gozan los trabajadores del servicio privado, se encontrará que los trabajadores del servicio público han sido discriminados casi en todas las prestaciones y condiciones de contratación de los servicios en relación a sus homólogos del servicio privado, pues la casi totalidad de las prestaciones se encuentran reguladas de manera inferior para los servidores públicos.

De tal cuenta, encontramos en esa norma 61 que para los trabajadores del servicio público se establecen dos rubros para el disfrute del período vacacional, así, los trabajadores que no se encuentran expuestos a riesgos de enfermedad profesional, gozan de un período de vacaciones de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos; mientras que, los que se encuentran expuestos a riesgos de enfermedad profesional, gozan de un período vacacional de treinta días hábiles después de cada año de servicios continuos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5.15. La doctrina legal relativa a la garantía de igualdad

El concepto de igualdad, en las constituciones del mundo, emerge de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. El artículo 1 de aquella declaración, enuncia: "Los hombres naces y permanecen libres e iguales en derechos; las distinciones sociales no pueden basarse más que en la utilidad común", [18]

Lo anterior se complementa con lo que enuncia el Artículo 6 de aquella Declaración, que expresa: "La ley debe ser la misma para todos, así cuando protege como cuando castiga. Si todos los ciudadanos siendo iguales a sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otras distinciones que las de sus virtudes y sus talentos".[19]

El concepto de igualdad tiene sugestivas implicaciones dentro del texto constitucional, implicaciones que se destacan así: Igualdad formal ante la ley, la cual se refiere a una situación de igualdad ante la norma, pero tal igualdad no borra las otras desigualdades que existen en el medio social; Igualdad de acceso a los puestos públicos, esta igualdad admitida como única cualidad discriminatoria, la idoneidad del candidato.

Para resumir y derivado de lo anterior, considero que puede afirmarse que para hablar de igualdad, es indispensable que ésta se refiera a todos los ámbitos de la actividad humana, esto implica, igualdad política, igualdad social, igualdad económica y por supuesto igualdad ante la ley.

5.16. Fundamento constitucional del principio de igualdad

El fundamento del principio de igualdad se encuentra contenido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República, el cual señala que: "Libertad e igualdad. En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

---

18 Articulo 1. Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano.
19 Ibíd. Articulo 6.
20 Constitución Política de la República de Guatemala. Artículo 4.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".[20]

De la trascripción anterior, puede concluirse en que por disposición constitucional, todos los seres humanos, entiéndase hombre y mujeres, son libres e iguales en Guatemala. Pero además, también hombres y mujeres tendrán por aquella misma disposición constitucional iguales oportunidades e iguales responsabilidades, es decir que sin lugar a dudas puede considerarse que el texto de nuestra Constitución Política de la República, acoge la igualdad plena entre hombres y mujeres, lamentándose únicamente de que el texto de disposiciones ordinarias, tal el caso del Código Civil, no haya sido adecuado aún hoy en día, a aquellos preceptos de la Constitución. Pero además este fundamento del principio de igualdad, implica para todas las mujeres que se vean discriminadas en el ejercicio de sus derechos, con relación a los hombres, el poder reclamar ante los tribunales de justicia el derecho de igualdad que les asiste en todas las actividades que sean posibles de desarrollar por los seres humanos.

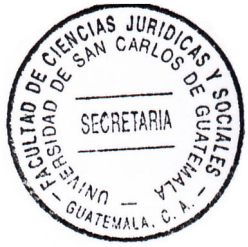
5.17.¿Por qué vulnera la garantía de igualdad el Artículo 130 del Código de Trabajo?

Habiéndose apreciado, cuál es el fundamento constitucional de la garantía de igualdad, puede concluirse en que: derivado de que a dos situaciones normativas idénticas, cuales son las de normar el período de vacaciones para trabajadores del servicio privado y trabajadores del servicio público, el Artículo 130 del Código de Trabajo, le da un tratamiento normativo diferente e inferior a aquellas situación con relación al tratamiento normativo que a la misma da el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil.

Por consiguiente, se da una clara vulneración al principio de igualdad, por cuanto se discrimina, al regularse de manera diferente e inferior, el período vacacional de los trabajadores del servicio privado, cuya duración del período vacacional, debiera ser igual a la que disfrutan los trabajadores del servicio público, pues en ambos casos, se aprecia una relación de trabajo, en la que concurren todos los presupuestos que contribuyen a identificar al trabajadores sujetos a una relación subordinada de prestación de servicios, razón por la cual, la distinción entre un grupo y otro no tiene ninguna razón de ser y si evidencia la vulneración de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

la garantía relacionada y en consecuencia su carácter de inconstitucional, el que podría ser declarado, sólo y a través de que se promueva su declaratoria mediante el planteamiento de una inconstitucionalidad general parcial del Artículo 130 del Código de Trabajo, en cuanto a la frase “quince días hábiles” ante la Corte de Constitucionalidad.


FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

C O N C L U S I O N E S

1. La exposición a riesgo de enfermedad profesional y accidentes de trabajo, obliga a que deba regularse un período de descanso anual o de vacaciones mayor al que disfrutan los trabajadores que no están expuestos esos riesgos.

2. La garantía de igualdad supone un mismo tratamiento normativo para dos situaciones idénticas, en este caso, un mismo tratamiento normativo para las vacaciones de los trabajadores del servicio privado y para los trabajadores del servicio público.

3. Existen en el servicio público y en el privado, puestos de trabajo que, por la naturaleza de la actividad en la que se desarrollan, se encuentran expuestos a riesgos de enfermedad profesional y a accidentes de trabajo.

4. La normación de un período de vacaciones de menor duración para los trabajadores del servicio privado, no expuestos a riesgos de trabajo o a enfermedad profesional con relación a los trabajadores del servicio público, deviene inconstitucional, porque se regula de manera distinta una situación que normativamente debiera ser igual.

5. La inexistencia de normación de un período de vacaciones para los trabajadores del servicio público expuestos a riesgos de trabajo o a enfermedad profesional deviene inconstitucional, porque se regula de manera distinta una situación que normativamente debiera ser igual, como lo es, el período de vacaciones especial, que se regula a favor de los trabajadores del servicio público, expuestos a aquellos riesgos.

6. El Artículo 130 del Código de Trabajo es inconstitucional, porque da un tratamiento normativo diferente al período de vacaciones de los trabajadores del servicio privado, con relación al tratamiento normativo que se da al período de vacaciones de los trabajadores del servicio público.

7. El Artículo 130 del Código de Trabajo es inconstitucional, porque omite regular lo relacionado al período especial de vacaciones que debieran disfrutar los trabajadores

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

del servicio privado que están expuestos a enfermedades profesionales o riesgos de trabajo.

8. La existencia de un período mayor de vacaciones para los trabajadores expuestos a enfermedad profesional o a riesgos de trabajo, obedece a compensar el daño que origina a la salud del trabajador el laborar en actividades que aparejan esos riesgos.

9. La regulación discriminatoria del período de vacaciones de los trabajadores del servicio privado, evidencia la inexistencia de un sistema de políticas de previsión social, que tendría que promover el Estado, a fin de que éstos también estén protegidos, en cuanto al período vacacional del que disfrutan.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

R E C O M E N D A C I Ó N

Resulta indispensable la reforma al Artículo 130 del Código de Trabajo en los siguientes sentidos:

- Aumentar el período vacacional de todos los trabajadores del servicio privado, no expuestos a enfermedad profesional o a accidente de trabajo, a veinte días hábiles, como mínimo.

- Regular un período especial de vacaciones para los trabajadores del servicio privado que se encuentren expuestos a riesgo de enfermedad profesional o a accidente de trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR DÍAZ, Floriano. Principios de la seguridad social. Editorial (s.e.) Norma. Venezuela.1992.

BABINI, José. **Tratado sobre la seguridad social**. (s.e.) Editorial ILDIS. Venezuela. 1988.

BECERRA DE MENESES, Gerardo. **La previsión social**.(s.e.) Editorial Astrea.Argentina.1993.

BENÍTEZ DE CASTRO, Cecilio. **Teoría sobre los seguros sociales.** (s.e.) Editorial Armis. Paraguay. 1990.

BOCIO, Rosa. Empleo y previsión social. (s.e.) Editorial Zavalia, Argentina, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** (s.e.) Editorial Heliasta, Argentina, 1988.

CARCABALLO, Hugo. Los infortunios de trabajo. (s.e.) Editorial Astrea, Argentina, 1994.

DATO, Eduardo. Derecho del trabajo y seguridad social.(s.e.) Editorial Lups. Ecuador. 1987.

FRONDISI, Román. Las enfermedades profesionales. (s.e.) Editorial Depalma, Argentina, 1994.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Historia del IGSS, www.igssgt.org (marzo de 2007)

KRITZ, Ernesto. La previsión social. (s.e.) Editorial Eudeba, Argentina, 1996.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

LEMUS SAENZ, José Domingo. La seguridad social, la contribución y la dirección. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1981. (s.e.), (s.f.).

MÉNDEZ, Orlando. La seguridad social. Editorial De Bahía. Brasil. 1994.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. (s.e.) Editorial Helista, Argentina.1984.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho,** Editorial Serviprensa C.A, Guatemala, 1978.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**. (s.e.) Editorial Astrea. Argentina. 1993.

SÁNCHEZ ROMÁN, Felipe. Previsión social y seguridad social. (s.e.) Editorial Lamart. Ecuador, 1991.

TORRES AZURDIA, Rafael. La higiene y la seguridad en el trabajo en nuestro derecho laboral. (s.e.)Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1980.

WALKER LINARES, Federico. Derecho de trabajo, (s.e.) Editorial Impresos D & M, S.A.,Guatemala, 2001.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.
Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo 18-98, Presidente de la República de Guatemala, 1998.