

**UNIVERSIDAD MESOAMERICANA**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

**“ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS  
MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE  
QUETZALTENANGO”.**



**GLADIS MARIBEL SACOR CIFUENTES**

**QUETZALTENANGO, GUATEMALA.**

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD**

### **Consejo Directivo**

- Dr. Félix Javier Serrano Ursúa -Rector
- Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez - Vicerrector General
- Pbro. Mgtr. Rómulo Gallegos Alvarado, sdb - Vicerrector Académico
- Mgtr. Teresa García K-bickford - Secretaria General
- Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales - Tesorera
- Mgtr. José Raúl Vielman Deyet - Vocal I
- Mgtr. Luis Roberto Villalobos Quesada - Vocal II

### **Consejo Supervisor sede Quetzaltenango**

- Mgr. Miriam Maldonado
- Dr. Félix Javier Serrano Ursúa
- Mgr. José Raúl Vielman Deyet
- Mgr. Ileana Carolina Aguilar Morales
- Mgr. Juan Estuardo Deyet
- Dra. Alejandra de Ovalle
- Mgr. Mauricio García Arango.

### **Autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

- Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez – Decano
- Mgr. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre - Director del departamento

**UNIVERSIDAD MESOAMERICANA  
SEDE QUETZALTENANGO  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

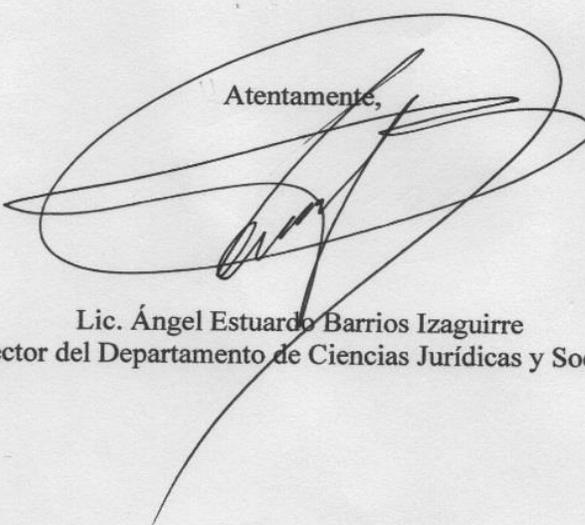
Quetzaltenango, 28 de abril de 2022.

Señorita  
Gladis Maribel Sacor Cifuentes  
Presente.

Señorita Sacor:

Tengo el gusto de comunicarle que como Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, he visto el dictamen del Tribunal Examinador y revisado el texto definitivo de su tesis titulada "ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO", autorizo la publicación de la misma.

Atentamente,



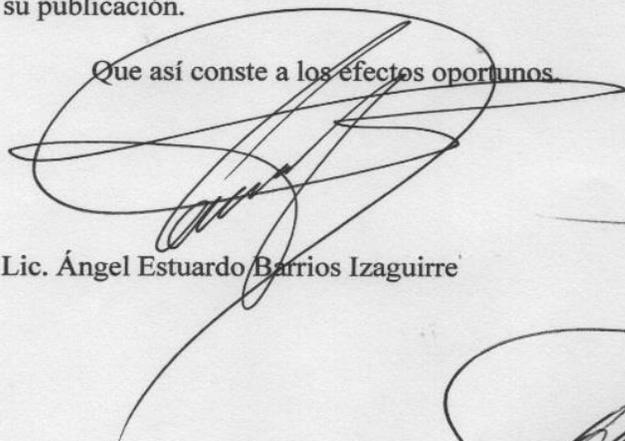
Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre  
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales

Quetzaltenango, 28 de abril de 2022.

A quien corresponda:

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal Examinador seleccionados por el Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, concedores de los requisitos exigidos por el reglamento para la elaboración de tesis de dicha Facultad habiendo juzgado la tesis de Gladis Maribel Sacor Cifuentes, titulada "ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO", hemos decidido concederle la calificación de ochenta y cinco puntos (85), lo que supone que resulta ordenar su publicación.

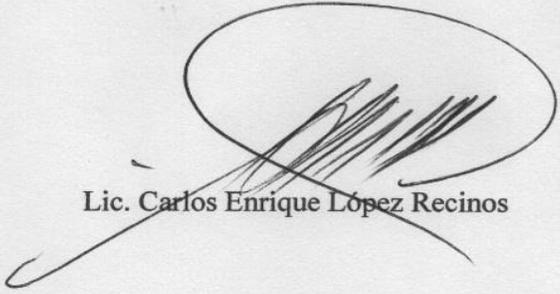
Que así conste a los efectos oportunos.



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre



Lic. Dennys Estuardo Barrios Escobar



Lic. Carlos Enrique López Recinos



Quetzaltenango, 18 de abril del 2022.

DEPARTAMENTO DE REGISTRO

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA

Quetzaltenango.

Atentamente me permito informar que se ha programado el **EXAMEN PRIVADO DE TESIS** del alumno(a) **GLADIS MARIBEL SACOR CIFUENTES** carné **201204050** de manera virtual el día **MARTES 26 DE ABRIL DEL 2022** a las **15.30 horas** en la plataforma **Google Meet** se puede visualizar parcialmente en el siguiente vinculo

<https://meet.google.com/inh-quyi-mby>

participando las siguientes personas:

1. **LIC. ANGEL ESTUARDO BARRIOS IZAGUIRRE, presidente del Tribunal.**
2. **Lic. CARLOS ENRIQUE LOPEZ RECINOS como secretario del tribunal examinador,**
3. **LIC.DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR como examinador metodólogo y**
4. **LIC. DONALD GERARDO IXCARAGUA XEC como asesor/a.**

Solicito se les comunique a los profesionales indicados quienes participaran en el examen con la debida anticipación.

Sin otro sobre el particular,

LICENCIADO  
Angel Eduardo Barrantes Irujo, 1988  
ABOGADO Y NOTARIO

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA



Quetzaltenango, 8 de abril del año 2022

Magister Angel Estuardo Barrios Izaguirre.  
Director de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Facultad de Derecho  
Universidad Mesoamericana  
Quetzaltenango.

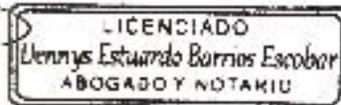
De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de informarle en relación a la tesis presentada por la Alumna: **GLADIS MARIBEL SACOR CIFUENTES** número de carné 201204050 titulada "ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO". que la revisión final Metodológica del trabajo de tesis realizada, fue efectuada satisfactoriamente, por lo que se extiende el **DICTAMEN FAVORABLE** para que se pueda proceder a la defensa de examen privado de tesis.

sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente

**UNIVERSIDAD  
MESOAMERICANA**

LICENCIADO

DENNY ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR  
ABOGADO Y NOTARIO  
METODÓLOGO



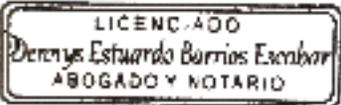


Quetzaltenango 3 de agosto del año 2021

Magister Angel Estuardo Barrios Izaguirre.  
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Facultad de Derecho.  
Universidad Mesoamericana  
Quetzaltenango.

Respetable señor Director:

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de informarle, en relación al diseño de investigación presentado por la alumna: **GLADIS MARIBEL SACOR CIFENTES** número de carné: **201204050** Diseño de investigación que conforma el capítulo I del trabajo de investigación de tesis titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO"**. se le informa que la orientación y revisión del mismo, fue efectuado satisfactoriamente, y con las modificaciones necesarias, no obstante el diseño aún está sujeto a cambios sugeridos por el Asesor(a) de Tesis, y que deben de consultarse previamente con el Metodólogo para su respectiva Aprobación, sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente.

  
  
LIC. DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR  
METODÓLOGO

## **Contenido:**

Introducción	11
<b>CAPITULO I</b>	16
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	16
1.2 Planteamiento del Problema	16
1.3 Justificación:	18
1.3.1 Hipótesis	19
1.4 Objetivos	19
1.4.1 Objetivo general:	19
-    Ámbito Geográfico:	20
-    Ámbito Personal:	21
-    Ámbito Temático:	21
1.5.2 Límites:	21
1.5.3 Aporte:	21
1.6    Método	22
1.7. Metodología	22
1.8 Presentación de Resultados	23
1.9 Discusión y análisis de resultados	23
1.10 Aporte	23
<b>CAPÍTULO II</b>	24
2. MARCO TEÓRICO	24
2.1 Derecho De Trabajo	24
2.2 Antecedentes	25
2.3 Evolución del Derecho de Trabajo	27
2.4 Derecho del Trabajo Contemporáneo.	30

2.5 Principios del Derecho de Trabajo.	31
2.6 Derecho del Trabajo en Guatemala	36
Ministerio de Trabajo y previsión social	40
Inspección General De Trabajo	43
2.7 Previsión social	51
2.8 La Seguridad Ocupacional	53
2.8.1 Monitores de salud ocupacional	55
2.8.2 Regulación Constitucional de la Salud y Seguridad Ocupacional	59
2.9 Derecho Comparado	60
Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional	62
<b>CAPITULO III</b>	69
3.Investigación de Campo	69
3.1 Análisis e interpretación de resultados sobre encuestas realizadas	69
Análisis del Trabajo de Campo	91
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES:	96
Bibliografía	98
ANEXOS:	101
A. Boleta de Encuesta	101
B. Presupuesto:	106
C. Cronograma	107

## **Introducción**

El trabajo y la seguridad laboral deben de estar siempre unidos o integrados, es decir que no debería darse el trabajo sin que vaya implícita la seguridad laboral. En ese sentido debemos conocer y promover la intrínseca relación que ambos elementos deben tener; para tal efecto se discutirá y analizará lo que para el efecto establecen nuestras normas y regulaciones. Existe por ejemplo un Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual fue publicado el ocho de agosto de dos mil catorce, habiendo tenido dicho reglamento varias reformas relacionadas a su entrada en vigor, sobre ciertas obligaciones para las empresas respecto a brindar un ambiente laboral seguro, entre otros. Se estima que dicho reglamento y su implementación tiene como objetivo principal proteger la vida, integridad y salud de los trabajadores.

Para cumplir con esta normativa, los centros de trabajo, ya sean empresas grandes o pequeñas, deben contar, para cada jornada de trabajo, con un Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional, pero ¿Cuál es la función de un Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional? Se responde a esta interrogante inicialmente indicando que esta figura debe estar capacitada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio Salud Pública y Asistencia Social en los temas de primeros auxilios y uso de botiquín, esto con la finalidad de garantizar un ambiente laboral seguro y promover la salud de los trabajadores; extendiéndose esta y otras explicaciones a lo largo del presente trabajo de investigación. Sin embargo, no basta con que las empresas expresen tener a una persona que cumpla con esta función, ya que se debe cumplir con el requisito de inscribir al Monitor en Salud y Seguridad Ocupacional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además de esto se debe acreditar la capacitación recibida y el título en caso de ser un profesional de la salud.

Se tiene como objetivo con el presente trabajo, dar a conocer también que, la calidad y el perfil del Monitor en Salud y Seguridad Ocupacional dependerá del número de trabajadores con que cuenten los centros de trabajo, por ejemplo: si el centro de trabajo cuenta con menos de diez empleados, el monitor puede ser un trabajador capacitado en primeros auxilios y uso del botiquín por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Sin embargo, si la empresa cuenta de diez a cien trabajadores, el monitor debe de tener un perfil de estudios especializados, debe de contar al menos con la acreditación de auxiliar de enfermería capacitado en prevención de riesgos laborales.

En ese mismo sentido, si la empresa cuenta con trabajadores que oscilan en los rangos de ciento uno a quinientos trabajadores, el monitor debe de tener por lo menos la acreditación de enfermero profesional y debe estar capacitado en prevención de riesgos laborales; si la empresa cuenta con trabajadores que oscilan en los rangos de más de quinientos trabajadores, el monitor debe ser médico colegiado activo capacitado en prevención de riesgos laborales.

Resulta muy interesante conocer que, dentro de las obligaciones principales de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional se encuentran: la vigilancia de accidentes en el centro de trabajo, de enfermedades profesionales las cuales, además, deben de registrarse y reportarse de conformidad a lo establecido en las normas pertinentes. También deberá identificar los riesgos laborales y establecer las medidas preventivas a través de políticas internas. Otro aspecto muy importante resulta ser el de que el monitor en Salud y Seguridad Ocupacional debe trabajar de manera conjunta con el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del centro de trabajo, ya que la finalidad de ambos en el desempeño de sus cargos, es prevenir accidentes, enfermedades y riesgos laborales para asegurar y mantener a los empleados en un ambiente seguro donde puedan desempeñar sus funciones sin correr riesgos. Todas las empresas deben de contar con un Monitor

en Salud y Seguridad Ocupacional, para darle cumplimiento a lo preceptuado en la legislación guatemalteca, también, porque ello redundará en aumento de la cultura preventiva en cada centro de trabajo siendo esto uno de los compromisos adquiridos por el gobierno de Guatemala en materia laboral a nivel internacional, es por lo antes expuesto que se estima que el presente trabajo aporta conocimiento de vital importancia en materia laboral, tanto para trabajadores como para patronos, constituyendo un aporte además en la formación de los futuros profesionales del derecho.

Como primer antecedente del trabajo de investigación puedo citar a Hernández Arriaza, F. A. (2020). *Aproximación Al Conocimiento De La Prevención De Riesgos Laborales De La Industria De La Construcción De Guatemala*; en el cual se aborda el tema de la prevención de riesgos laborales en la industria de la construcción en Guatemala, tipificándose en esta obra las características necesarias para la prevención de riesgos, dentro de ella resulta de principal importancia para esta obra su manejo en relación al riesgo de sufrir accidentes por parte de los trabajadores de una empresa, con lo cual se puede tener una mejor orientación en cuanto a que actividades de prevención y gestión en seguridad y salud pueden tomar las empresas. Es aquí donde resulta conveniente resaltar la importancia de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional puesto que vendrían a colaborar en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

Como segundo antecedente me refiero a la ponencia siguiente: SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Ponencia presentada en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Aracaju (2018), ponencia dentro de la cual se aborda también lo relativo a la importancias de la salud, seguridad e higiene en el trabajo, tomando en consideración aspectos como la incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el importante tema de la Salud y Seguridad Ocupacional, distinguiendo los parámetros que existen en la relación patrono trabajador. Como se indicó se toma muy en cuenta dentro de la misma las

recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo, poniendo énfasis en que el trabajo debe de realizarse en todo momento sin descuidar la salud.

Como tercer antecedente menciona a Flores González, C. V. (2018). Guía para la identificación del peligros y elaboración de planes de seguridad y salud ocupacional en obras de construcción Debo de empezar indicando que este trabajo fue presentado como una disertación Doctoral presentado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en donde se tratan importantes temas como la legislación guatemalteca en materia de Salud y Seguridad Ocupacional. Otro aspecto importante es que se brindan dentro de este trabajo planes de contingencia para la salud y seguridad en el trabajo. Dentro de ésta resalta la función del Monitor en Salud y Seguridad Ocupacional, al cual incluye en cada uno de los temas tratados.

El cuarto antecedente a citar es escrito por De Rivero Santana, E. (2020). Naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y la Formulación de la Relación de trabajo" Se hace referencia con este trabajo a la relación patrono trabajador que existe ya sea de manera individual, ya sea en una empresa o centro de trabajo, esta relación siempre es trascendental para el buen funcionamiento de cualquier industria, en consecuencia esta relación debe de tomar en cuenta todos los aspectos necesarios para que el trabajador pueda desarrollar su función de la mejor forma, y es ahí en donde cobra vigencia la implementación y el cumplimiento de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional.

Como quinto antecedente cito a Briones Argueta, C. M. (2014). *LA Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Legislación Laboral Guatemalteca*. Hace referencia este trabajo los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto al trabajo decente, y en cuanto al reto que la implementación de las condiciones para cumplir con estos parámetros representa para las organizaciones, lo cual lleva a que éstas

revisen sus políticas internas para ajustarse a éstos parámetros, haciendo alusión también a que la normativa existente en cuanto a este tema en Guatemala actualmente resulta limitada y deficiente.

# **CAPITULO I**

## **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **1. Nombre del tema:**

“ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”.

### **1.2 Planteamiento del Problema**

En relación a los monitores en salud y seguridad ocupacional, se estima que actualmente no se cuenta con una normativa especial que regule cual debe ser su perfil y su función dentro de la empresa o lugar de trabajo, en igual sentido no se cuenta con un registro de personas que fungen como tales o que están capacitadas para desempeñar esta función, se considera a su vez, que no existe un registro público sobre que empresas cumplen con la implementación del mismo en los lugares de trabajo.

Como se ha expuesto, el tema propuesto presenta una problemática que no se ha abordado, ya que se debe hacer referencia al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional que fue publicado el ocho de agosto del 2014 en cual ha sido objeto de reformas en cuanto a su entrada en vigor. El referido reglamento hace mención de ciertas obligaciones para las empresas respecto a brindar un ambiente laboral seguro, teniendo como objetivo principal proteger la vida, integridad y salud de los trabajadores, por lo que para dar cumplimiento a esto, los centros de trabajo deben contar para cada jornada de trabajo, con un monitor de Salud y Seguridad Ocupacional.

En cuanto al cumplimiento de funciones, el monitor de salud y seguridad debe ser una persona que ha sido capacitada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio Salud Pública y Asistencia Social en los campos de primeros auxilios y uso adecuado de botiquín, estimando que esta preparación debe ser periódicamente reforzada con capacitaciones en nuevas técnicas y métodos de implementación de seguridad laboral así como de primeros auxilios, extremos que se dilucidarán con el presente trabajo de investigación..

Se estima existen ciertas dificultades que forman parte del problema, las cuales se investigarán en el presente trabajo, mencionando por ejemplo el poder determinar si existe un registro para determinar el cumplimiento de la obligación que se tiene de inscribir al monitor de salud y seguridad ocupacional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se cumple por parte del centro de trabajo. Asimismo se establecerá si en efecto, se reciben las capacitaciones por parte de los monitores de salud y seguridad ocupacional y si existe alguna forma de acreditar las capacitaciones recibidas, debiéndose investigar también si se cuenta con algún tipo de registro especial si se trata de monitores de salud y seguridad ocupacional que posea algún título profesional.

Otro aspecto a resolver es en relación al cumplimiento de parte de los centros de trabajo de contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional, y si debiera o no, existir algún tipo de diferencia o gradación en capacitación así como calidad y el perfil del monitor de salud y seguridad ocupacional, dependiendo del número de trabajadores con que cuenten los centros de trabajo, Ya que se parte de que se usa la siguiente división: si el centro de trabajo cuenta con menos de diez empleados, el monitor debe ser un trabajador capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en primeros auxilios y uso del botiquín. Si el centro de trabajo cuenta con diez a cien trabajadores, el monitor debe ser auxiliar

de enfermería capacitado en prevención de riesgos laborales; si el centro de trabajo cuenta con ciento uno a quinientos trabajadores, enfermero profesional capacitado en prevención de riesgos laborales; si el centro de trabajo cuenta con más de quinientos trabajadores, el monitor debe ser médico colegiado activo capacitado en prevención de riesgos laborales.

Todo lo anterior nos lleva a concluir que se debe de realizar una investigación relativa a los Monitores de Salud y Seguridad Ocupacional, formulando el planteamiento del problema de la siguiente manera: ¿Cómo se regula el registro y cumplimiento de los Monitores de Salud y Seguridad Ocupacional en la ciudad de Quetzaltenango?

### **1.3 Justificación:**

Es de suma importancia que las empresas provean un ambiente laboral seguro, teniendo como objetivo principal proteger la vida, integridad y salud de los trabajadores, por lo que para dar cumplimiento a esto los centros de trabajo deben contar, para cada jornada de trabajo, con un monitor de Salud y Seguridad Ocupacional. Esta figura debe estar capacitada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio Salud Pública y Asistencia Social en los temas de primeros auxilios y uso de botiquín. Dicho Monitor de Salud debe estar inscrito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debiendo acreditar la capacitación recibida y el título en caso de ser profesional.

La calidad y el perfil del monitor dependerán del número de trabajadores con que cuenten los centros de trabajo. Obligaciones principales se encuentran: la vigilancia de accidentes en el centro de trabajo, También deberá identificar los riesgos laborales y establecer las medidas preventivas a través de políticas internas. El monitor de salud y seguridad ocupacional debe trabajar de manera conjunta con el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del centro de trabajo,

ya que la finalidad de ambos en el desempeño de sus cargos, es prevenir accidentes, enfermedades y riesgos laborales para asegurar y mantener a los empleados en un ambiente seguro donde puedan desempeñar sus funciones, sin correr riesgos. Todo lo anterior con la finalidad de fomentar la cultura preventiva en cada centro de trabajo y con mayor énfasis ahora que nos encontramos ante una grave pandemia

### **1.3.1 Hipótesis**

¿Cómo se regula el registro y cumplimiento de los Monitores de Salud y Seguridad Ocupacional en la ciudad de Quetzaltenango.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general:**

Evidenciar la importancia que tiene el poder contar con mejores controles acerca de la implementación y cumplimiento por parte de las empresas en cuanto a contar dentro de las mismas con monitores en salud y seguridad ocupacional

### **1.4.2 Objetivos Específicos:**

1.4.2.1 Establecer si en Quetzaltenango existe algún registro o control en relación a los monitores en salud y seguridad ocupacional.

1.4.2.2 Determinar cuál es la institución que actualmente es o debiera ser la encargada de monitorear el cumplimiento de implementar en los centros de trabajo los monitores en salud y seguridad ocupacional.

1.4.2.3 Proponer mecanismos específicos para garantizar que exista o se mejore de ya existir, un registro de los monitores en salud y seguridad ocupacional que laboran en la ciudad de Quetzaltenango, así como de las empresas que dan cumplimiento a contar con los servicios de uno o varios monitores en salud y seguridad ocupacional en sus centros de trabajo.

1.4.2.4 Indicar si se da cumplimiento por parte de los centros de trabajo con el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

#### 1.5 Hipótesis:

Por no ser el presente trabajo de tipo experimental, ya que es descriptivo, no se tendrá hipótesis.

#### 1.5 Alcances y Limites de la investigación

##### 1.5.1 Alcances

##### - **Ámbito Geográfico:**

La presente investigación se llevará a cabo dentro del área urbana del Municipio y Departamento de Quetzaltenango.

Ámbito Institucional: Para efectos de su estudio, se tomará en cuenta a las instituciones como: Inspección General de Trabajo, Procuraduría General de la Nación y órganos jurisdiccionales competentes, establecidos dentro del perímetro del Municipio y Departamento de Quetzaltenango

Ámbito Geográfico: La presente investigación se llevará a cabo dentro del área urbana del Municipio y Departamento de Quetzaltenango.

Ámbito Institucional: Para efectos de su estudio, se tomará en cuenta a las instituciones como: Inspección General de Trabajo, Procuraduría General de la Nación y órganos jurisdiccionales competentes, establecidos dentro del perímetro del Municipio y Departamento de Quetzaltenango.

- **Ámbito Personal:**

Abogados y Notarios, Empresarios, Inspectores de Trabajo, Trabajadores Sociales, y demás profesionales que laboren en las instituciones que serán objeto del estudio o que estén relacionados con el tema incluyendo particulares.

- **Ámbito Temático:**

Esta investigación será de carácter jurídico, que se suscribirá al código de trabajo, tratados internacionales y normativa aplicable como pactos colectivos de condiciones de trabajo existentes.

### **1.5.2 Límites:**

- a) La aceptación uniforme del tema planteado.
- b) El hallazgo de bibliografía acorde para desarrollar la presente investigación.
- c) Falta de colaboración de los Informantes

### **1.5.3 Aporte:**

Es la investigación que se realizara y que oportunamente se integrara al documento.

## 1.6 Método

- Sujetos: Trabajadores del municipio de Quetzaltenango del departamento de Quetzaltenango.
- Instrumentos: Informes producto de encuestas realizadas a trabajadores y empresarios del municipio de Quetzaltenango del departamento de Quetzaltenango.
- Se estructuro un diseño de investigación, basado en normas APA Sexta Edición, planteándose objetivos, variables para lograr desarrollar el tema propuesto.
- Diseño: Se utilizara el método analítico-descriptivo

## 1.7. Metodología

La presente investigación es de tipo Descriptiva Analítica y Jurídico, conforme a los lineamientos de normas APA, sexta Edición y el diseño de investigación de Luis Achaerandio Suazo.

- **Sujetos:** Abogados y Notarios, Jueces, Inspectores de Trabajo, trabajadores, empresarios, del municipio y departamento de Quetzaltenango.
- **Instrumentos:** Encuestas y/o entrevistas que se realizaran a 75 de los sujetos mencionados en el apartado anterior del municipio y departamento de Quetzaltenango.
- **Procedimiento:** Se tendrá como base los lineamientos de investigación del Licenciado Luis Achaerandio Zuazo, con la aplicación de las normas APA.
- **Diseño:** La presente tesis será de tipo: analítico jurídica y descriptiva.

El resultado de la investigación, será presentado en su momento oportuno, se utilizará la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2}$$

## **1.8 Presentación de Resultados**

Los resultados de la investigación se presentaran en su momento oportuno

## **1.9 Discusión y análisis de resultados**

Se presentarán en su momento oportuno.

## **1.10 Aporte**

Se realizará una comparación entre los resultados obtenidos y la teoría, los objetivos y los estudios discutidos.

## **1.11 Conclusiones**

Serán presentadas y aportadas en su momento debido.

## **1.12 Recomendaciones**

De igual manera que las conclusiones serán presentadas y aportadas en su momento debido.

## **1.13 Referencias Bibliográficas**

Adjuntadas al final del trabajo.

## **1.14 Anexos**

Encuestas sobre el presente trabajo de investigación

### **1.15 Presupuesto**

Ver anexos.

### **1.18. Cronograma**

Ver anexos

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Derecho De Trabajo**

El Derecho al trabajo es quizá uno de los derechos que más relevancia ha tenido a lo largo de la evolución del hombre. Se ha llegado a la conclusión de que surgió como una necesidad, ya que era indispensable regular las relaciones laborales que se dieron a medida que la civilización se desarrollaba, Es un derecho constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social. Básicamente se puede decir que surge y se constituye por esa necesidad de regular el derecho a obtener un puesto de trabajo. Existen dos principales ramas del derecho de trabajo, siendo estas, la individual y la colectiva; en lo individual se considera es el derecho igual de todos los ciudadanos a obtener un determinado puesto de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos necesarios, y el derecho a la continuidad y estabilidad en el empleo. Colectivamente, regula las relaciones entre asociaciones sindicales y se considera también dentro de éste ámbito el compromiso y el deber de los poderes públicos de promover la implementación y realización de

una política de pleno empleo en beneficio de todos los habitantes de un país, se arribó a este pensamiento después de leer y comprender temas importantes en relación al derecho laboral, lo cual es un punto de partida muy importante para la presente investigación.

Cabe considerar incluidos los derechos a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo, y a una remuneración suficiente. En todo caso, las dimensiones individual y colectiva han de armonizarse adecuadamente en pro del derecho de trabajo. Algunas legislaciones modernas o dicho de otra forma para que se entienda mas fácilmente, algunas leyes hoy en día, tienden a asegurar este derecho como un bien inherente a todo ciudadano. La sanción a su falta o la exigibilidad de aquel que no pueda concretarlo se logra por medio de proceso pre establecidos y a través del funcionamiento de órganos jurisdiccionales de materia privativa. El derecho al trabajo como principio jurídico, sea por ley incorporado a la constitución, debe entenderse como ese derecho que garantiza que ningún habitante puede ser privado de ese derecho a trabajar, cuando cuenta con alguna forma lícita de ocupación. (Enciclopedia Jurídica, 2020)

## **2.2 Antecedentes**

Al iniciar el estudio del derecho de trabajo, y luego de leer y entenderé varias definiciones, se comprende que éste, es decir el derecho de trabajo, se refiere a la rama de derecho que estudia una serie de principios y normas jurídicas, que establecen los lineamientos para regular las relaciones entre trabajador y patrono, en lo concerniente a derechos, relaciones y obligaciones. Ser las relaciones anteriormente destacadas pueden ser categorizadas como jurídico-económicas, Y se caracterizan por mantener una relación de subordinación entre el empleador y el trabajador.

Asimismo, puede existir un sentido de ajenidad por parte del empleador, por lo cual es necesario proteger los intereses del trabajador para mantener su libertad.

Esta relación onerosa ha ido evolucionando desde siglos atrás. Esto se debe a que el ser humano casi siempre ha llevado a cabo actividades que se podrían catalogar como económicas. Sin embargo, es importante resaltar que en la antigüedad la relación que se podría describir entre lo que hoy se percibiría como empleador y empleado, no tomaba en consideración alguna el respeto hacia el ser humano.

Comenzando por la antigua Roma, se conoce que existían trabajadores, esclavos y empleadores. Además, según Boza (2014) Fue en este imperio que surgen “las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena libre y retribuido”. Lo cual da paso a que surjan atisbos de legislación en cuanto al derecho civil en esta civilización, pues existía un contrato que ejercía vínculo jurídico entre empleado y empleador. Es importante recalcar que únicamente el ciudadano podía ser parte de esta relación de trabajo, siendo la libertad un punto fundamental para poder optar a ella.

Es en los últimos años de este imperio, que se comienza a notar una organización integrada por maestros compañeros y aprendices, ejemplos antiguos de lo que se conocería como uniones patronales o sindicales.

Es importante mencionar los tipos de contratos laborales que ya existían en el imperio romano los cuales serán comprendidos como lo menciona Rivero Santana por *location Operarum* y *location operis*, siendo estos las versiones de contratos realizados en la historia de la humanidad. Estos indicaban la remuneración que se debería de optar por los servicios prestados y los servicios que debía de prestar el empleado. Estos aspectos del derecho romano sirven como precedente directo al Derecho del Trabajo,

Posteriormente, con la caída del imperio romano la edad media y el auge del feudalismo, se fue desarrollando el mercado dándole espacio para los artesanos y creando una nueva clase social que crearía el sistema económico del futuro: la burguesía. Esto fomentó el desarrollo de un nuevo mercado, con mayores transacciones económicas, lo que resultaría en más relaciones de trabajo. Es en esta época que surge dentro del derecho Germánico la noción de la existencia de un vínculo entre arrendador (empleador) o arrendatario (empleado)

Es a partir de entonces que comienzan a surgir títulos como maestros, oficiales, aprendices y términos como obras y gremios. Los cuales darían paso a futuras avances en cuanto al Derecho del Trabajo.

Es durante esta época que surge una actitud mercantilista, la que facilita el desarrollo de la privatización de empresas. Esto posteriormente daría paso al capitalismo y, a su vez, desarrollaría una percepción de separaciones de clases categorizadas por el desempeño laboral. Es entonces cuando comienza una marcada diferencia entre las distintas clases económicas y sociales. Aunado a esto existían salarios poco remunerados y jornadas desmesuradas lo cual aportaba a que existiera un gran porcentaje de peligro en el área de trabajo.

Es a partir de entonces que como lo menciona Boza Pró (2014) el trabajo asalariado devela instituciones como al trabajador, la empresa y hasta organizaciones de trabajadores y empleadores.

### **2.3 Evolución del Derecho de Trabajo**

Con el surgimiento del capitalismo y el desarrollo de nuevas formas de comercio, se aumenta la necesidad de producción. Esta necesidad económica ocasiona que se necesite mayor

cantidad de trabajo por parte del asalariado. Esto resulto eventualmente en la sobreexplotación de los empleados, a través de jornadas de trabajo extremadamente largas, entre otros aspectos que fueron mencionados con anterioridad.

Es en Inglaterra que por primera vez surge una corporación, a través de la intervención estatal para fomentar la industrialización. Por otro lado, en Francia surge la ley conocida como Chaplier, la cual “prohibía la asociación de personas del mismo oficio” Hori Robaina (1998) Siendo esta una de las primeras ocasiones en las cuales se prohíbe una organización Sindical. Ahora bien, es importante resaltar que al momento de la historia en el cual esto sucede, aun no se han desarrollado los términos utilizados.

Por otro lado, tuvo bastante influencia el hecho de que con el aumento del consumo y de la demanda, el mercado se viene necesitando obtener a más trabajadores. Abriendo en sí una serie de oportunidades para los trabajadores. Debido a esto en Francia sí instaura el código de Napoleón en el cual se establecen las metodologías para que un patrón pueda contratar a un empleado. Este contrato, que era bastante pionero para la época, tomaba en consideración el hecho de que se debía de tener un acuerdo entre ambas partes sobre el trabajo a realizarse y la retribución que se iba a recibir del mismo.

Posteriormente se comienzan a notar movimientos impulsados por la clase trabajadora inspirados por las difíciles condiciones en las cuales se realizaba el trabajo. Estas injusticias percibidas por la mayoría de los trabajadores, surge a partir de la revolución industrial. Esto a su vez, actúa como catalizador para una serie de protestas por parte de los obreros.

En cuanto a la aceptación aspectos del Derecho del Trabajo, hubo etapas en las cuales no era bien aceptado por entidades estatales en distintos países del mundo. Algunos elementos eran prohibidos por el estado para de alguna forma proteger la ideología

Sin embargo, posteriormente se evoluciona a una etapa de tolerancia en la cual ciertos aspectos que antes eran prohibidos se comienzan a permitir por parte del Estado. Sin embargo, estos no eran reconocidos por la ley solamente no eran prohibidos pero tampoco eran fomentados.

Por último, se llegó a la etapa del reconocimiento del Derecho del Trabajo, donde hay comienzo únicamente se reconocía la importancia de la prevención de accidentes en el lugar de trabajo, la administración del tiempo de la jornada y aspectos relacionados al salario. Es importante resaltar que estas esta paz sucedió a lo largo de bastante tiempo.

Dentro de las primeras legislaciones registradas en el mundo se puede contar con el *Factory Act* de 1833, donde se comienza a regular ciertos aspectos de la industria que se percibieron como problemáticas a partir de la industrialización que fue mencionado anteriormente. Puesto que existían trabajadores que eran extremadamente jóvenes se comenzó a regular la edad de los trabajadores permitidos Asimismo se comienza la regulación en cuanto al tiempo de jornada, entre otros aspectos que sentarían precedente para posterior legislación. Al respecto siendo esta una de las inspiraciones para el derecho laboral del futuro.

## **2.4 Derecho del Trabajo Contemporáneo.**

### **¿Qué es?**

El Derecho del Trabajo es una rama del derecho público, que permite la comprensión de los derechos y las obligaciones del patrono y el trabajador. Comprendiendo al patrono como la persona o empresa que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, según lo establecido en el artículo 2 del código de trabajo. Por otro lado, el trabajador esta persona que preste sus servicios o da su trabajo a un patrono a cambio de un sueldo o jornal, según lo establecido en el artículo 3 del código de trabajo. En cuanto a esto se refiere a que considera aspectos como el bienestar del trabajador, así como las condiciones de trabajo, el tiempo de la jornada, entre otros.

Es importante comprender que el Derecho del Trabajo responde al favorecimiento de la justa resolución de intereses tanto de los patronos como de los trabajadores. Puesto que este toma un punto de partida objetivo y, al ser parte en derecho público, sede ante el interés del bien social.

En si el Derecho del Trabajo se desarrolla a partir del derecho civil, surgiendo a partir de momentos históricamente importantes tales como la revolución industrial y la revolución francesa. Esto sucede debido a como estos sucesos influyeron en legislación a partir de entonces, así como en el modo en el que se manejaban aspectos políticos y aspectos de legislación.

Es importante considerar que dentro de aquello que es regulado por el derecho del trabajo se debe de contar con ciertas características dentro de la relación laboral. Dentro de tales características se encuentra la voluntariedad por parte del trabajador. Es decir, el que provee sus servicios al patrono debe de hacerlo de forma voluntaria, libre, sin ningún tipo de coerción.

Además, debe de ser por cuenta ajena, lo que dice que se debe de trabajar a cambio del salario, el trabajo o la labor realizada no beneficia al trabajador más allá de su salario.

Se debe de considerar también que para que sea una relación laboral que sea regulada por el derecho del trabajo, debe de existir cierta relación de dependencia por parte del empleador hacia el trabajador y viceversa. El empleador necesita, depende del trabajador para poder llevar a cabo lo que necesita para que su negocio o servicio siga siendo funcional, mientras el trabajador requiere ese trabajo para poder saldar sus necesidades propias. Esto se puede considerar entonces como retribución al trabajador por el trabajo realizado.

El derecho laboral entonces se ve regulado en Guatemala a partir de una serie de leyes y reglamentos que son necesarios analizar para poder contar con mayor entendimiento de la importancia del derecho del trabajo.

## **2.5 Principios del Derecho de Trabajo.**

Los principios generales del derecho de trabajo de conformidad a la doctrina, pueden definirse como: "Son las líneas directrices que informan algunas normas, e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". (Rodríguez, 1978)

Se ha enseñado que un principio es el inicio de algo, el lugar de donde emana en este caso la ciencia del derecho, rigiendo en consecuencia el camino o la senda por la cual ha de guiarse y regirse esa rama del derecho. Sin embargo, se habla también de principios básicos o

fundamentales, porque estos sirven de fundamento a toda la estructura de la ciencia laboral. - Por ser propios estos principios del derecho del trabajo, éstos son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sustentando de esta manera la autonomía del derecho de trabajo y su peculiaridad. Es por ello que, tienen que ser específicos y diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no debiendo ser absolutamente excluyentes uno de los otros, sino que, en su conjunto, deben conformar un todo que da contenido y forma exclusivamente al derecho de trabajo. En consecuencia, todos los principios del derecho de trabajo deben tener alguna conexión, y, tal y como se nos ha enseñado deben de ser armónicos entre sí, ya que en su totalidad y con todas sus características le dan vida y nutren a la rama autónoma del derecho de trabajo.

De conformidad con nuestro Código de Trabajo, los principios inspiran la legislación laboral, situación que es aceptada por la doctrina. En tal virtud, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama. Podemos entonces indicar como los principios del derecho de trabajo: Principio de Tutelaridad, Principio de irrenunciabilidad, Principio de Imperatividad, Principio de realismo y objetividad, Principio democrático, Principio de sencillez o antiformalismo, Principio conciliatorio, Principio de equidad y, Principio de estabilidad; explicando brevemente cada uno de ellos de la forma siguiente:

Principio de Tutelaridad: En esencia se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. De conformidad a la doctrina, éste se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de

establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador compensando de esta manera la desigualdad indicada.

Principio de irrenunciabilidad: El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.

Principio de imperatividad: Se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.” No hay duda alguna de que este

principio está en estrecha relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público.

Principio de realismo y objetividad: Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. La doctrina, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. (Cueva, 1980)

Principio democrático: El ámbito democrático y de conformidad con lo aprendido en la formación académica, el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”, es decir que, la interpretación y aplicación de las normas de derecho laboral deben de ser acatadas y avaladas por la mayoría de habitantes, que es, la clase obrera del país.

Principio de sencillez o antiformalista En el quinto considerando del código de trabajo Decreto 1441, se ha plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente

necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”. Se entiende entonces que este principio tiene la función de establecer un sistema normativo ágil y eficaz tanto en el ámbito sustantivo como en el adjetivo del derecho laboral guatemalteco.

Principio conciliatorio: Se considera uno de los más importantes y útiles del derecho laboral, ya que tal y como lo establece el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Por su parte el código de trabajo contempla este principio en el Artículo 340, el cual en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”. Lo cual no solo robustece a dicho principio si no que, reconoce la importancia y efectividad del mismo para resolver las controversias en materia laboral que pudieran suscitarse con ocasión del trabajo

Principio de equidad: Se ha dicho siempre que este principio tiene como fin que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana, que tenga

igualdad de condiciones para hacer frente a cualquier controversia o situación que surja con motivo de la relación laboral.

Principio de estabilidad: Se ha enseñado que este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial que contiene este principio es el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, promoviendo la estabilidad y el crecimiento económico de la clase trabajadora.

## **2.6 Derecho del Trabajo en Guatemala**

En Guatemala se contempla aspectos relativos al trabajo desde su Constitución Política en donde en el artículo 101 se indica

Derecho del Trabajo: 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.

Por otro lado, en el artículo siguiente se funden vean aspectos más específicos en cuanto a los derechos que se deben de tomar en cuenta en la legislación del mismo por lo que dice en el artículo 102:

“derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamenta en la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” Posteriormente pasa a describir una serie de situaciones y circunstancias bajo las cuales establece ciertos parámetros en Derechos y obligaciones del trabajador. Esto se realiza de veintiún incisos.

Dentro de los incisos en el mismo artículo se contemplan aspectos como el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, una remuneración equitativa bajo lo contemplado en la ley, igualdad de salario inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Asimismo se contempla los derechos de descanso de los trabajadores, vacaciones, derecho al aguinaldo, protección de mujeres, protección de personas con deficiencias, entre otros aspectos contemplados bajo este artículo.

También en los artículos siguiente se consideran cuestiones como la totalidad de las leyes de trabajo, el derecho a huelga, aspectos como la vivienda de los trabajadores y muy importantemente, se considera también la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Sin embargo, es importante conocer que dentro de la legislación guatemalteca se tiene un código del trabajo que contempla aspectos aún más específicos sobre los derechos y las obligaciones de tanto los patronos como los trabajadores. Dentro de este se toma el Derecho del Trabajo como un derecho tutelar de los trabajadores encaminado a compensar la desigualdad económica existente, a través de protección jurídica.

Es en ese momento que sí explica con mayor detalle que el Derecho del Trabajo es conformado por garantías que protegen al trabajador y que son irrenunciables para este. Siendo también un derecho necesario e imperativo, sigo en el mismo código, así como realista y objetivo. Siendo entonces qué debe de tomar encuentra las bases sentadas para poder resolver cualquier caso a través del estudio del individuo en la sociedad tomando en consideración la posición económica de cada parte así como los hechos concretos y tangibles que surgen a partir del mismo.

Es a través del mismo código que se comprende que el Derecho del Trabajo aporta en cuanto a el mantenimiento de la democracia dentro Del Estado guatemalteco pues indica que se orienta a obtener dignificación y económica inmoral de los trabajadores, siendo éstos parte de la mayoría de la población guatemalteca. Siendo también esta parte importante para que exista libertad de contratación, Lo cual puede aportar al desarrollo del país.

Un aspecto fundamental dentro de la relación laboral es el contrato, que “una es figura jurídica fundamental en el Derecho del Trabajo; «institución central del Derecho del Trabajo», en palabras del profesor Alonso Olea, constituye la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.” Fernández Sánchez, L. (2014). Este ha permitido que se puedan delimitar las acciones necesarias dentro de la relación laboral, permitiendo de esta forma que el contrato aporte al derecho del trabajo de forma fundamental.

### **Definición de Conceptos importantes según legislación guatemalteca**

Dentro de los términos que son fundamentales para comprender el Derecho del Trabajo se encuentran entonces como los de empleador, trabajador entre otros. Estos conceptos están definidos dentro del código del trabajo guatemalteco. Conformando estas algunos de los artículos dentro del código ya mencionado.

#### **Artículo 2o.**

El código define al empleador como: patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo no quedan sujetas a las disposiciones de este código y las personas jurídicas de derecho público a qué se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República.

Por otro lado, el trabajador también se define dentro del código dentro del artículo 3°.

### **Artículo 3°.**

N Trabajador es toda persona individual que preste sus servicios materiales intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo

Con el objeto de obtener una mejor comprensión de la temática que se desarrollará con posterioridad, es importante conocer ciertos aspectos del título segundo del mismo código, que se titula contratos y pactos de trabajo. Dentro de su primer capítulo, que trata sobre disposiciones generales y contrato individual de trabajo, se contempla que debe haber una inclusión de garantías y derechos mínimos. Esto sucede en el artículo 22 que dice así:

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, El presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Por otro lado también es bastante importante mencionar las obligaciones de los patronos. No se mencionarán todas, sin embargo, es importante recalcar que es una obligación del patrono permitir la inspección y vigilancia de que las autoridades de trabajo practiquen en la empresa para cerciorarse del cumplimiento del código.

Además, se deben de considerar las obligaciones de los trabajadores, que tampoco se mencionarán todas, pero involucran cuestiones como desempeñar el servicio contratado, observar

buenas costumbres, someterse a reconocimiento médico y observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes ideas que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de ellos o sus compañeros.

### **Principios que lo rigen**

Dentro de los principios que lo rigen, según el organismo judicial, si encuentran los siguientes:

- Oralidad
- impulso de oficio
- ales claras sencillas y desprovistas de mayores formalismos

### **Ministerio de Trabajo y previsión social**

En Guatemala existe este Ministerio que se encarga de velar por el cumplimiento de las normas que están establecidas en el código que sea nada anteriormente: el código del trabajo. Buscando así garantizar que se cumplan las relaciones obrero-patronales en la mejor forma posible, es decir, apegándose a la ley.

Dentro de su visión los aspectos más relevantes son el cero el Ministerio fortalecido y reconocido, así como transparente, que promueve el bienestar, y la protección a grupos vulnerables. Por otro lado, sumisión alude al promover y verificar el cumplimiento de legislación laboral y el elaborar e implementar políticas y programas que beneficien a la población trabajadora.

Como cualquier otra entidad o institución, este Ministerio se rige basándose en una serie de valores sobre los cuales basan sus acciones. Dentro de estos valores se encuentran la honestidad, anteponiendo la verdad y la ética en sus acciones y siendo coherentes con las mismas. Lo cual da a entender el compromiso que se tiene con la verdad a la hora de tomar acción y realizar acciones relevantes para los trabajadores y patronos del país.

Por otro lado la transparencia, que se refiere al ser claros y precisos y tener la capacidad de rendición de cuentas, lo cual eventualmente brindará a los usuarios, es decir, a los trabajadores y patronos servicio de calidad. Un servicio que no deje dudas y que les permita a los usuarios conocer con exactitud el proceso a través del cual podrán resolver lo necesario.

La responsabilidad y el respeto son los otros 2 valores a los cuales se refiere este Ministerio cuando describe los valores sobre los cuales se basa. El respeto siendo bastante importante para mantener una buena relación entre los trabajadores y patronos y así como con los funcionarios de este Ministerio, lo cual permite que exista un cumplimiento de funciones para el Ministerio. y el respeto siendo parte fundamental para poder aceptar reconocer y valorar el trabajo que se realiza en este Ministerio.

En cuanto a los objetivos concretos de este Ministerio se puede resaltar el promover la revisión y el cumplimiento del marco legal e institucional laboral que mejoren las condiciones, dignifique a los trabajadores y garantice tanto a los empleadores y trabajadores el desarrollo óptimo de las relaciones del trabajo. Este objetivo parece ser uno de los más fundamentales, pues en sí el código del trabajo gira en torno a que se mantenga una relación con buenas condiciones entre el empleador y el trabajador.

También se encuentra el promover la instalación de la unidad de probidad y transparencia de la inspección general de trabajo, lo cual sin duda aportaría que se mantenga un control sobre la relación entre patrono y trabajador. Permitiendo así que este Ministerio digne por el cumplimiento de las leyes establecidas dentro del código de trabajo. Aunado a esto se encuentra el objetivo de fortalecer la inspección integral, que considera las condiciones laborales y salud y seguridad ocupacional. Siendo este un objetivo bastante importante ya que es fundamental para garantizar el bienestar del trabajador y por tanto de la población guatemalteca.

Por otro lado está el objetivo de fortalecer el sistema de gestión de la hoja de ruta para disminuir el trabajo infantil, Que sin duda es un objetivo importante que considerar dentro de la coyuntura guatemalteca. Además está el objetivo de definir la política nacional del trabajo decente con la participación de todos los sectores del país que integre el nivel local municipal departamental y nacional.

y por último, el objetivo de fortalecer el mecanismo de diálogo y consenso en la definición de prioridades para el abordaje del convenio 169 de la organización Internacional del Trabajo ( OIT), que propicia el desarrollo integral del país.

### **Cargos**

Dentro de las personas que conforman a este Ministerio máximo representante es el ministro de trabajo y previsión social cargo cuyo está bajo Rafael Eugenio Rodríguez Pellicer en la actualidad (2021). Este es un miembro del gabinete del Gobierno de la República y tiene como principal función el dirigir y planificar aspectos generales pertenecientes al Ministerio de Trabajo y previsión social. Asimismo, representa el país ante organismos internacionales, dirige y tramita,

entre otras funciones, lo relacionado con El Ministerio. Además, coordina políticas de información y ubicación d actividades pertenecientes al Ministerio, entre otras funciones.

Este Ministerio es conformado también por la viceministra administración del trabajo, el viceministro administrativo financiero, la viceministra de previsión social y empleo, entre otros que forman parte de este.

## **Inspección General De Trabajo**

### **¿Qué es?**

Una inspección de trabajo es parte fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) Durante una inspección de trabajo ose inspecciona que en el lugar de trabajo se apliquen las normas establecidas por el Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, si se trata de un Estado signatario del mismo, o bien, de la legislación pertinente a cada Estado. Esto con el afán de mejorar las condiciones laborales, así como que se cumplan aspectos como la seguridad y se protejan otros como la seguridad y la salud.

Además, puede ser considerado que esta vela por el cumplimiento de las normas a través de la inspección y supervisión de entidades, permitiendo que existe cierto asesoramiento para el mejor cumplimiento de las normas ya mencionadas. Asesorar tanto a los patronos como a los trabajadores sobre lo necesario para poder cumplir de mejor manera con lo establecido por leyes y convenios, entre otros.

Como lo explica Torres Sontay (2006) “La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.”

### **Código de Trabajo**

Por otro lado, en el código de trabajo se establece que la inspección general del trabajo vela por el cumplimiento de las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen condiciones de trabajo. Es importante mencionar también que se reconoce dentro de este código, el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, el cual se mencionó anteriormente, así como de la legitimación de la inspección de trabajo para poder intervenir en conflictos económicos y jurídicos.

Cabe mencionar, además, que la inspección de trabajo juega un rol bastante importante en los derechos que tiene el derecho de ejercer el trabajador. Puesto que debe de ser llevada a cabo cuando existe la suspensión de labores por huelga, entre otros. Además de proteger de velar por que se respeten los días de asueto, entre otros.

Además, en algunos casos establecidos dentro del mismo código, se establece que es la responsabilidad, la obligación, de instruir a los trabajadores en que tiene el derecho de exigir la defensa de sus intereses. Además de los aspectos previamente mencionados, este código indica que se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos según la determinación correspondiente. Y también brinda protección para los menores de edad que deben de trabajar.

Está previsto también dentro del código el respeto y la responsabilidad de cuidar que los contratos se deben de realizar apropiadamente según la naturaleza de trabajo. Entre otros aspectos.

En el artículo 186 se estipula que el trabajador que sufre de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituído cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo a lo establecido en dicho código, quedando a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél. Obsérvese que se brinda una protección en caso de enfermedad al trabajador, lo cual garantiza su salud, bienestar y lo más importante, debe de dársele una continuidad en el desempeño de sus funciones una vez se recupere, lo cual garantiza el derecho al trabajo.

### **Legislación en cuanto a higiene y seguridad**

Esto se contempla en el título quinto del código de trabajo guatemalteco, y parte del artículo 197. Es en este apartado que se establecen y ejemplifican las medidas mínimas obligatorias para el empleador. Lo cual toma en consideración aspectos en cuanto a la prevención de accidentes, enfermedades. Incendios, entre otros.

En caso estas medidas no se vana cumplidas se indica que debe de existir una indemnización por incumplimiento. Es incumplimiento se da en cuestiones con la negligencia en lo relativo a legislación guatemalteca, situaciones de riesgo no corregidas, entre otros. Además se

considera de suma importancia las disposiciones realizadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### **Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio**

El convenio sobre la inspección del trabajo se adoptó en 1947 en Ginebra el 19 de junio. Este entró en vigor el 07/04/1950. Dentro de este convenio se acordó que todo miembro de la organización Internacional del Trabajo deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales, con el afán de velar el cumplimiento de disposiciones legales relativas a condiciones de trabajo y a la protección del trabajador en el ejercicio de su profesión, exceptuando algunas empresas como mineras entre otras.

Además, en este convenio se comprometen las partes a poner en conocimiento cualquier deficiencia o abuso que no sea cubierto por las bases legales del país. Además estas inspecciones deberán estar regidas bajo una autoridad central La cual deberá fomentar la cooperación entre servicios gubernamentales e instituciones, así como la colaboración entre los funcionarios y los trabajadores y empleadores. En cuanto a los inspectores que tendrán bajo su responsabilidad la inspección de las instituciones, estos deberán de ser elegidos conforme a sus aptitudes independientemente de su sexo.

El número de inspectores que se utilizarán serán de acorde al número de instituciones que se deben de inspeccionar, así como las categorías de empleados que sí estarán inspeccionando. Además considerando los medios materiales disponibles y las condiciones bajo las cuales se

realizarán las inspecciones. Además de proveer a los inspectores oficinas equipadas medios de transporte, entre otros aspectos fundamentales para que se pueda llevar a cabo la inspección.

Es importante recalcar que los inspectores deben de ser objetivos y no deben de contar con ningún interés que resulte a partir de un resultado específico de su inspección. Además demostrar profesionalismo al no divulgar cualquier tipo de información sensitiva en cuanto a la institución a la que se instrucción no. y la frecuencia en la cual se llevarán a cabo las inspecciones dependerán de la necesidad que se tenga de realizar este tipo de instrucciones para garantizar la efectiva aplicación de disposiciones legales pertinentes al país en el que se aplica.

Si por alguna razón existiera una violación hay una de las legislaciones contempladas dentro del país, este es deberá encargarse de prescribir sanciones adecuadas por el incumplimiento de las mismas.

Cada una de las partes que se haya comprometido a realizar las inspecciones deberá, a través de la autoridad central, publicar un informe anual con los resultados de las inspecciones realizadas. Los cuales posteriormente se remitirá director de la organización Internacional del Trabajo.

Tal y como se mencionaba anteriormente, estos informes deben de contar con ciertos aspectos en particular que tomen en cuenta la legislación pertinente el personal de servicio de instrucción estadísticas de los resultados, estadísticas de los establecimientos y de las infracciones, estadísticas de los accidentes y de enfermedades profesionales., los cuales deberían de permitir hoy es otro día desperté y lentes a cómo recopilar suficiente información para tener una idea tenías condiciones laborales dentro del Estado miembro.

## **Informe Anual General sobre la labor de los Servicios de Inspección General de Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social Año 2020**

Conforme a lo establecido en el convenio relativo a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio, el Gobierno de la República de Guatemala publicó en el año 2020 su informe no en general sobre la labor de los servicios de inspección general del trabajo, llevado a cabo por el Ministerio de trabajo y previsión social.

Dentro del informe se hace la aclaración de que en el año 2020 hubo un elemento que afectó fundamentalmente la forma en la cual se había llevado a cabo la relación entre trabajador y patrono afectando también el mercado y la economía, entre muchos otros aspectos., este elemento fue la pandemia ocasionada por el virus SARS COV 2. A pesar de ello el informe se llevó a cabo a través del cual se conoce algunos de los posibles impactos que tuvieron las normativas emitidas por el Gobierno guatemalteco para lidiar con la COVID 19.

Para llevar a cabo la inspección se dividió el país en 3 regiones: el sur Occidente el nororiente y la región central, poniendo además una Jefatura funcionando como Subdelegación en algunos de de los departamentos del país. Con un total de 21 delegados por todo el país, de los cuales 12 eran hombres y 9 mujeres. En cuanto a inspectores el número era mayor abriendo 101 hombres y 71 mujeres, llegando a una cifra de 172 inspectores a nivel nacional. a estos inspectores también se les dividió dependiendo de la región y el número dependía en cuanto a la necesidad de inspectores en la región.

Para poder llevar a cabo la inspección hay los inspectores seres el plan de formación y capacitación para el personal de la inspección general del trabajo, apoyándose de la organización Internacional del Trabajo con una duración de un año., tomando en consideración temas como el derecho de trabajo derecho colectivo de trabajo normas internacionales del trabajo, salud y seguridad en el trabajo, entre otras.

Dentro de las inspecciones realizadas en el año 2020 se inspeccionaron alrededor de 8300 establecimientos guatemaltecos de distintos sectores. Dentro de los sectores que se tomaron en consideración si encuentran establecimientos en el sector agropecuario en el sector industrial en el estatal comercial y privado.

Se verificó aspectos en cuanto al salario de los trabajadores de los establecimientos que se inspeccionaron, así como planes operativos, inspecciones de oficio y medidas de salud y seguridad ocupacional.

Es importante también considerar las estadísticas de las infracciones cometidas dentro de los establecimientos que se inspeccionaron durante ese periodo. Además, es importante recalcar que la mayoría de las infracciones se realizaron por parte del sector no agrícola. las inflexiones resultaron en una serie de sanciones económicas distintas para cada institución que ha sido inspeccionada.

Sin embargo, no se cuenta con estadísticas específicas en cuanto a los accidentes de trabajo que hubieron dentro de los establecimientos inspeccionados, ni de las estadísticas de las enfermedades profesionales dentro, del citado reporte debido a que le compete a el departamento de higiene y seguridad ocupacional, a través de la Dirección General de previsión social del

Ministerio del trabajo, que si bien forma parte del mismo ministerio, no forma parte de las inspecciones realizadas para el informe.

Dentro de los operativos realizados durante la inspección del año 2020 sí tomaron distintas enfoques dependiendo del mes,. dentro de alguna de las temáticas tomadas en cuenta para los enfoques sin cuenta el pago de salarios mínimos, instrucción sobre plan operativo de emergencia, Trabajo infantil, medidas de salud y seguridad ocupacional (las cuales tuvieron mayor relevancia por la coyuntura mundial en cuanto a la COVID 19) Formas de trabajo infantil aguinaldo en la industria, comercios y servicios.

### **Protocolo unión de procedimientos del sistema de inspección del trabajo**

Este protocolo es de referencia para los procedimientos en cuanto a inspecciones generales de trabajo en la República de Guatemala. Este protocolo fue realizado con el apoyo de una organización internacional, tal como con lo sucedido con la organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, en esta ocasión qué organismo internacional que apoya este protocolo son las Naciones Unidas. Esto otra vez de la oficina del Alto Comisionado.

Esto se realiza a través de cooperación del fondo de reformas estructurales de la cooperación técnica alemana apoyaron a crear este compendio de disposiciones para aplicar en cuánto a inspecciones. lo cual tiene como propósito facilitar la intervención de inspectores y de apoyar la comprensión de los mismos en cuanto a este tipo de temática.

Este protocolo dice facilitar la aplicación de procedimientos para instrucción, permitiendo acceder a esta información de forma unificada y actualizada. Siendo entonces este protocolo de inmensa importancia.

Este protocolo cuenta con una buena cantidad de objetivos dentro de los cuales se puede resumir que son la búsqueda de la aplicación efectiva de procedimientos para cumplir con legislaciones laborales, hacer disponible un instrumento técnico estandarizado, brindar recomendaciones sobre inspecciones y derechos laborales, aplicar procedimientos especializados, facilitar el trabajo de índole agrícola, orientar labores y brindar a los inspectores de trabajo las herramientas necesarias para poder llevar a cabo su trabajo con mayor facilidad.

Este protocolo hace un listado de los principios rectores que se consideran para la inspección general del trabajo. Dentro de estos se puede resaltar la confidencialidad, que se ha mencionado anteriormente, que deben de tener los inspectores a la hora de realizar inspecciones en entidades privadas o públicas. Asimismo ecuanimidad, debiendo ser imparciales, neutrales, objetivos y justos. Además de honestos y presentamos dirección en su cargo en todo momento. Asimismo, deben de presentar valores como respeto y responsabilidad tanto para llevar a cabo su trabajo como para saber cómo reaccionar a posibles problemáticas que ustedes presente.

Dentro de este protocolo se hace una compilación de los puntos principales de los convenios en los cuales afecten las relaciones laborales hoy influyen en los procedimientos legales que se pueden llevar a cabo. Dentro de estos tomar en consideración distintos aspectos como el de la Seguridad Social trabajo de mujeres normas internacionales, trabajadores y trabajadores indígenas, entre otros.

## **2.7 Previsión social**

La previsión social toma en consideración aspectos que son fundamentales para cumplir y atender con las necesidades de una persona. Esto con el afán de que se cumplan pues sí mejoren las condiciones en las cuales se desempeña esta persona. Esto incluye aspectos como lo económico, lo social entre otros.

Este término está directamente entrelazado con La Seguridad Social. Puesto que éste toma en consideración aspectos como el bienestar de la población y de cómo cumplir esto a través de acciones o contingencias previsibles. Se podría decir que La Seguridad Social es únicamente un mecanismo utilizado por la previsión social. Esto puede ser a través de distintas formas o mecanismos que se adopten por parte del Gobierno o de una entidad para poder solventar estas necesidades tienen las personas.

La previsión social se presenta como útil para poder solventar aspectos o problemáticas que se pueden presentar en la vida de una persona tales como la enfermedad o la muerte. El objetivo de la previsión social es prepararse frente a la posibilidad de que suceda uno de los antes mencionados o algo imprevisto. Para esto debe de contar con algún tipo de sistema que se pueda actualizar frente a las posibles problemáticas que se presenten y de esta forma poder contar con algún tipo de contingencia.

En Guatemala se podría tomar como un mecanismo de previsión social Instituto guatemalteco de Seguridad Social, puesto que este funge como un mecanismo que puede aportar a la prevención o ayuda de la población es o de los trabajadores en caso de alguna problemática como enfermedad algún tipo de accidente laboral.

También puede ser visto a través de entidades privadas como a través de seguros médicos que pueden ser vistos como una acción de la ciudadanía en pro de la previsión social. Puesto que

esto aporta a que existe un sentido de seguridad y un plan de escape en caso de que suceda algo imprevisto o en caso de que surja alguna problemática por enfermedad o accidente.

En Guatemala existe una política cuyo objetivo es fortalecer la cultura de previsión social, esta política es la preventiva de la Seguridad Social en Guatemala. Esta política toma en consideración aspectos como la maternidad, la salud accidentes y de cómo éstos pueden afectar ella desempeño económico, fundamental para cubrir las necesidades de las personas. Por lo cual fomenta y la previsión social y la presenta como una alternativa en caso de que suceda alguna de las situaciones mencionadas anteriormente.

## **2.8 La Seguridad Ocupacional**

Según Ramírez, M. Tejada Betancourt, L. (Il.) y Peña, A. M. M. (2020), “La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas. Esto es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. La seguridad se define como la confianza o situación que ha cubierto un riesgo. Su aplicación va dirigida a evitar accidentes.”

Por condiciones inseguras se puede referir a suciedad y desorden, a conexiones eléctricas que pongan en riesgo puntos de acceso y de salida de emergencia obstruidos, condiciones de las instalaciones en mal estado, mala ventilación, falta de artículos de seguridad en elementos que se utilizan diariamente, herramientas sin protección, entre otras.

Como se puede notar, básicamente se refiere a condiciones inseguras como aquellas que involucran instalaciones de trabajo herramientas o maquinarias que en realidad no están en condiciones de ser utilizadas, resultando en un evidente peligro para el trabajador.

Es importante entonces destacar como la implementación de las medidas mencionadas por Betancourt y Peña pueden afectar positivamente el desempeño laboral. La seguridad laboral puede depender de un administrador que verifique la seguridad de los empleados a través de la conservación y del mantenimiento de las maquinarias o de las instalaciones utilizadas para el desempeño de labores.

La seguridad laboral tiene sus comienzos de forma similar como el derecho laboral, desde la revolución industrial. Las condiciones de trabajo que se mantenían durante el principio de esta época eran realmente difíciles. La seguridad ocupacional o laboral era casi nula. Es por esto que se podría considerar la implementación de la seguridad industrial como algo que surge desde la modernidad.

Los cambios más significativos se comenzaron a dar a partir del siglo XIX en países europeos, comenzando por la aplicación de medidas para resguardar a menores de edad, que en ese tiempo era alrededor de 10 años. A comienzos del siglo XX se comenzaban a dar ya normas de seguridad e higiene, que no estaban muy desarrolladas y la legislación estaba a años de distancia.

Dentro de la seguridad laboral existen distintas clasificaciones dentro de las cuales se encuentra la seguridad social, la seguridad física y la seguridad financiera.

La Seguridad Social se refiere a aquella que es proveída a través de leyes y de políticas que aseguran ciertos aspectos fundamentales para el bienestar del trabajador. Esto se puede notar a través de distintas entidades dependiendo del país del que se hable. En el caso de Guatemala La Seguridad Social para el trabajador es proveída por parte del Instituto guatemalteco de Seguridad Social. Este sería posible considerarlo como aquel que administra los aspectos relacionados con el

seguro de salud o social de los trabajadores guatemaltecos, si bien no es de todos es de una gran parte de ellos.

Por otro lado, la seguridad física, que tiene bastante valor analizar para los motivos de esta investigación, se trata acerca de representa la seguridad en el lugar del trabajo. Por lo cual trata acerca de las herramientas que se deben de proveer a los empleados dentro del lugar de trabajo para poder mantener una mejor seguridad, así como planes que resguarden la misma y las concientizaciones o capacitaciones que debe de tener el trabajador para poder llevar a cabo su labor de la manera más segura posible.

La seguridad física dentro del lugar de trabajo ha mejorado considerablemente desde principios del siglo 20 como se mencionaba con anterioridad. sin embargo cabe destacar que aún hoy en día existen ciertos aspectos que pueden poner en riesgo al trabajador y nos accidentes laborales si bien se han visto reducidos aún suceden.

Otro punto de bastante importancia es la salud mental del trabajador, la cual puede verse afectada por distintos problemas o circunstancias que eventualmente causan algún tipo de problema. Dentro de estas causas se puede encontrar que exista un ambiente de trabajo insalubre, falta de

Atención a los conflictos dentro del lugar de trabajo, falta de confianza, deficiente calidad de instalaciones, entre otros.

### **2.8.1 Monitores de salud ocupacional**

Los monitores de seguridad y seguridad ocupacional tienen como principal propósito el observar, monitorear el desempeño de empresas y entidades tanto públicas como privadas en cuanto a los accidentes laborales, enfermedades y otros riesgos que podrían afectar la salud del

trabajador. Según el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el monitor de salud y seguridad ocupacional “Es la persona encargada de la gestión de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.

Además se establece dentro de este mismo reglamento que debe de contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional, cuyas acciones deben de estar autorizadas por el libro de actas, el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los monitores de salud y de seguridad ocupacional deben de haber sido capacitados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Estos monitores deben de haber sido capacitados en primeros auxilios y deben de contar con acceso y disposición de un botiquín portátil

Es importante también considerar parte del Artículo 302 dentro contenido dentro del Reglamento mencionado con anterioridad que establece:

“Todo patrono que cuente con 10 trabajadores en adelante, debe contar con un comité bipartito de SSO”, según preceptuado en el artículo 10 de este reglamento, además, disponer de un plan de salud y seguridad ocupacional, firmado por un médico registrado en el departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión social, el plan incluirá:

- Perfil de riesgo de los puestos de trabajo.
- Sistema de Vigilancia de la salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos.
- El sistema de vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en las empresas;

- Programación y metodología para la información, educación y comunicación de las medidas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales, tomando como referencia los factores de riesgo descritos en el perfil de los puestos de trabajo.
- Disponer de botiquín portátil y accesible, de conformidad con la normativa vigente establecida, en este reglamento.”

Además, establece que el monitor de salud y seguridad ocupacional debe de estar presente en cada jornada de trabajo efectivo, aun en los días festivos. Además, está dentro de las responsabilidades del monitor registrar y reportar cada enfermedad y/o accidente ocurrido dentro del lugar de trabajo. Además, de presentar los hallazgos en una reunión mensual del comité al que le responde.

Es importante mencionar que el perfil del monitor de seguridad y salud ocupacional cambia en relación al número de trabajadores con los que cuente la entidad pública o privada. Para comenzar, si se cuenta con menos de diez trabajadores, la empresa debe de contar con un monitor por jornada de trabajo. Este debe de estar capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o bien, por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, como se mencionaba, debe de estar capacitado en primeros auxilios en el uso de botiquín.

Por otro lado, si la empresa o entidad pública o privada tiene de diez a cien trabajadores, el monitor de salud debe de ser un auxiliar de enfermería que este capacitado en la prevención de riesgos laborales. Un auxiliar de enfermería que según la TCAE (2021) tiene como funciones, pero no se limitan a:

- Ayudarán a la ingesta de medicamentos por vía oral y rectal.

- Aplicación de enemas.
- Recogida de datos como el control de líquidos o la temperatura.
- Revisión general del estado de salud de cada paciente. Avisando a enfermería de cualquier anomalía.
- Comunicación con celadores de tareas o indicaciones dadas por enfermería.
- Servir a médico o enfermero para tratar de facilitar su trabajo.

Sin embargo, si la empresa tiene de ciento y uno trabajadores a quinientos, la empresa debe de contar con un enfermero que ya sea profesional. Este también debe de estar capacitado en la prevención de riesgos laborales y debe de haber uno de estos monitores por jornada. Un enfermero profesional cuenta ya con un título universitario que le faculta para el ejercicio de enfermería superior.

Según Medline (2021), “Un profesional en enfermería (enfermero o enfermera profesional) está autorizado para ofrecer una amplia gama de servicios de atención en salud, los cuales pueden incluir:

- Tomar la historia clínica del paciente, llevar a cabo un examen físico y ordenar procedimientos y pruebas de laboratorio.
- Diagnosticar, tratar y manejar enfermedades.
- Suministrar recetas y coordinar remisiones.
- Ofrecer folletos sobre la prevención de enfermedades y estilos de vida saludables.

- Llevar a cabo ciertos procedimientos, como una biopsia de médula ósea o una punción lumbar.”

Ahora bien, si la empresa cuenta con más de quinientos trabajadores, se debe de contar con un Médico Colegiado Activo, que también debe de estar capacitado en la prevención de riesgos laborales. Además, al igual que en los otros casos, debe de haber uno presente por jornada de trabajo.

## **2.8.2 Regulación Constitucional de la Salud y Seguridad Ocupacional**

Nuestra Constitución Política hace una regulación concisa y clara de lo relativo a la salud y seguridad ocupacional, en tal sentido en el Artículo primero se establece la Protección a la Persona. Y textualmente dice: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.” En igual sentido el Artículo segundo establece: “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.” Es decir entonces que, el Estado debe garantizar ese bienestar de la persona en todos los ámbitos, incluyéndose por supuesto el ámbito laboral.

Así mismo, el Título II en la Sección Séptima y Octava, específicamente en los artículos del 93 al 106 se regula lo relativo a la salud, seguridad y asistencia social. Dentro de esta normativa, llama específicamente la atención lo relativo a que una vez más se reitera la obligación que el Estado sobre la salud y la asistencia social, a que el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social, y textualmente establece que la aplicación del régimen 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,

contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. También se aborda lo relativo al trabajo, al derecho al trabajo, a los derechos sociales mínimos y los derechos que tiene el trabajador. De esta cuenta, nuestra Constitución Política regula lo relativo a los derechos de salud y seguridad ocupacional, sin embargo, habrá de tomarse en cuenta también los convenios, tratados y demás regulaciones de la materia.

## **2.9 Derecho Comparado**

Existen Convenios Internacionales vigentes que regulan y velan por que exista una normativa en salud y seguridad del trabajador, dentro de estos podemos mencionar:

El Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo es un convenio técnico de la Organización Internacional del Trabajo que fue firmado el veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y cinco y que entró en vigor el diecisiete de febrero de mil novecientos ochenta y ocho. Ha sido ratificado al menos por 33 Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Se debe mencionar también el Convenio 13 de la Organización Internacional del Trabajo acerca del uso de la Cerusa, el cual establece que queda prohibido emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Constituyendo esto un avance en materia de protección a la niñez y a la mujer trabajadora.

Se cubre también por parte de la Organización Internacional del Trabajo el campo de aplicación a las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto, conocido también como el Convenio sobre el asbesto o Convenio 162, con el cual se busca proporcionar las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.

Por su parte el Convenio 119 busca que cuando se utilicen máquinas que tengan alguna parte peligrosa, no se encuentren los trabajadores desprovistos de dispositivos adecuados de protección, debiendo prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia el trabajo sin las medidas de protección adecuadas.

Se protege también lo relativo al peso máximo o carga máxima para los trabajadores, a través del Convenio 127 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual debe aplicarse a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado Miembro interesado mantenga un sistema de inspección del trabajo. Estableciéndose que, se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

El medio ambiente en el trabajo es otro de los aspectos regulados por la normativa internacional, el Convenio 148 de la Organización Internacional del Trabajo establece que “los trabajadores o sus representantes tendrán derecho a presentar propuestas, recibir informaciones y formación, y recurrir ante instancias apropiadas, a fin de asegurar la protección contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, a efecto de lograr esa armonía deseada entre el trabajo y desarrollo.”

Se ha contemplado también lo relativo a la salud y seguridad en la construcción. En este sentido existen los convenios 62 y 167 de la Organización Internacional del Trabajo. En ese sentido

se puede resaltar que dichos convenios establecen elementos muy importancia, pudiendo destacar por ejemplo lo referente a la estipulación que indica que la legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.

El Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo hace referencia a la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de la oficina y de los comercios, resaltando en este sentido lo relativo a la conservación y limpieza de los locales, a la ventilación natural o artificial, a tener una temperatura agradable y estable en el lugar de trabajo, el acceso a instalaciones sanitarias y a agua pura, entre otros que permiten el desarrollo de el trabajo de una manera digna.

Existe también el Convenio 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. En este sentido, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis de junio de mil novecientos sesenta y dos y luego de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros (seguridad social), cuestión que constituye la forma de un convenio internacional, se adopta con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos

### **Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional**

El reglamento de salud y seguridad ocupacional se publicó por primera vez el día 23 de julio del año 2014. Este se presentó conforme al acuerdo gubernativo número 229 – 2014. Sin

embargo sí actualizaría y reformaría posteriormente el 5 de febrero del año 2016. Este reglamento toma en consideración el Reglamento General sobre higiene y seguridad en el trabajo publicado en 1957 y busca actualizar y las medidas que regulan las condiciones de trabajo.

Este reglamento incluye aspectos que requieren del apoyo de otras entidades guatemaltecas como del Instituto guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de trabajo y previsión social. Estas entidades juegan un rol fundamental para el cumplimiento y el monitoreo de las normas que se aplican a través de este reglamento.

Dentro de reglamento se toman en consideración aspectos fundamentales para el poder proteger la vida la salud y la integridad en la prestación de servicios, como lo menciona el artículo uno del mencionado reglamento.

El reglamento de salud y seguridad ocupacional se encuentra vigente y aplica tanto a entidades privadas como a dependencias del Estado es decir también aplica a instituciones o entidades de carácter público. Es dentro de este reglamento que se establece que todo patrono o representante, entre otros que contraten a trabajadores deben de respetar y mantener las medidas de seguridad y salud ocupacional.

Cómo se ha ido mencionando esto incluye aspectos como de protección personal, calidad de instalaciones dentro del trabajo, funcionamiento de maquinaria y útiles capacitaciones, mantener material visible, proveer herramientas, entre otros aspectos realmente necesarios para poder llevar a cabo una multi fuera relación de trabajo. Dentro de este reglamento también se prohíben ciertas acciones tanto por parte de patrones como por parte de trabajadores.

Dentro de lo que prohíbe se pueden encontrar mantener en operación maquinaria que no esté debidamente protegida, pedir como requisito una prueba de VIH/SIDA, terminar la relación

laboral por infección de VIH /SIDA discriminar a las personas y permitir la entrada a personas bajo estado ético.

Además existe algún riesgo latente dentro de las actividades que deben de llevarse a cabo durante el trabajo el patrono se ve bajo la responsabilidad de advertir al trabajador sí existen materias asfixiante desinfectantes tóxicas o nocivas para la salud. Aunado a esto el empleador no debe de exponer a los trabajadores a menos que se cuente con las medidas preventivas necesarias. así como con capacitaciones y una adecuada identificación de los lugares y áreas que presenten un mayor peligro.

Asimismo, se consideran cuestiones como las obligaciones de los trabajadores dentro del reglamento, quienes también están obligados a cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional. los trabajadores tienen prohibido tomar acciones que impidan la ejecución de las normas o medidas de seguridad ocupacional, así como dañar la maquinaria, destruir equipos de protección, dañar señalización de zonas seguras, ignorar medidas de bioseguridad, discriminar y estigmatizar a las personas entre otras.

un aspecto bastante importante que se debe conocer es que cada lugar de trabajo debe de contar con un comité mi partido de salud y seguridad ocupacional, cuyo rol posteriormente sería supervisar a los monitores de salud y seguridad ocupacional, entre otros aspectos dentro de las responsabilidades de las entidades que se mencionaron el principio, El Ministerio de trabajo y previsión social y el Instituto guatemalteco de Seguridad Social, se encuentra en el adoptar y ejecutar lineamientos y normativas generales de la seguridad y salud ocupacional. Además de desarrollarse con armonía con otros departamentos competentes en la prevención de riesgos laborales, impulsar investigaciones solo queda laboral, validar los programas de seguridad y salud ocupacional, entre otras cuantas responsabilidades.

Asimismo, el reglamento establece una serie de medidas de condiciones mínimas que deben de mantener las entidades en cuanto a las condiciones generales de los locales y el ambiente de trabajo. Dentro de estos y tomando en consideración aspectos como condiciones de los edificios, Condiciones de superficie, iluminación pasillos, puertas, efectos con eso fundamentales para poder contar con las condiciones necesarias para mantener o a los trabajadores seguros.

Además, cuenta con guías en cuanto a los equipos que se deban utilizar para el desempeño de labores destacando dentro de esto los requisitos mínimos para monitores de computadoras teclado mesas de trabajo asientos, entre otros que son específicos para el buen uso y el funcionamiento del equipo necesario. También establece bases para tomar en cuenta en cuanto a manipulación Manual de cargas, siendo éstas cualquier operación de transporte o sugestión de carga por parte de uno o más trabajadores. En esto se insta a intentar evitar que deban de manipularse de forma manual las cargas y, de no ser posible, a tomar en cuenta ciertas estipulaciones que protejan al trabajador que se encuentran descritas dentro del mismo.

además cuenta con reglamentación en cuanto al hay más ciento de materiales dentro del lugar de trabajo, la señalización de los locales, prevención y extinción de incendios, emplazamiento de locales, medidas de prevención y extinción generales uso de agua, detectores, entre otros lineamientos fundamentales para la seguridad y la salud del trabajador. Es importante resaltar que existe un capítulo dedicado a los trabajos diversos, donde se resalta la importancia del reglamento en cuanto a trabajos en espacios confinados. Este parte del artículo 143, donde indica que: cuando se realicen trabajos en espacios en los que exista limitada entrada de aire y ventilación natural desfavorable, o donde puedan acumularse concentraciones de tóxicos o inflamables, o existe una concentración limitada de oxígeno, debe de tenerse en cuenta las precauciones mínimas siguientes:

- garantizar las condiciones de seguridad necesarias.
- Los trabajos deben realizarse bajo la supervisión del personal competente. Se requiere un ayudante en el exterior para actuación y procedimientos de emergencia.
- antes de iniciar los trabajos se debe de garantizar la ausencia de residuos sustancias tóxicas o inflamables
- asegurar una adecuada calidad del aire interior, con una concentración de sustancias tóxicas por debajo de los niveles permisibles de acuerdo a las normas vigentes. ● se debe de tener una autorización escrita (permiso de trabajo) para realizar el trabajo, especificando las operaciones y precauciones necesarias.
- Trabajos que impliquen uso de herramientas eléctricas se tomarán las precauciones necesarias para evitar la producción de chispas
- procurar que el equipo de protección que utiliza el trabajadores tenga prendas metálicas generadoras de chispas
- cuando se requiera en trabajos de soldadura asegura la ausencia de vapores líquidos inflamables. Los trabajadores que realicen estas tareas deben de contar con un procedimiento específico y estar debidamente capacitados. En cuanto a condiciones higiénicas ambientales en el lugar de trabajo, el reglamento fomenta los ambientes libres de humo de tabaco, buscando que los empleadores garanticen esto a través de políticas y procedimientos. En cuanto a condiciones higiénicas de naturaleza física no se habla acerca de la iluminación natural y artificial, sentando lineamientos para cada una de estas.

Así como una guía en cuanto a la intensidad que estas deberían de tener dependiendo de si se habla de una fábrica, oficina, bodega, comercio, entre otros. Por otro lado, un aspecto bastante importante que se destaca dentro del reglamento es la ventilación. Dentro del reglamento se destaca que se debe de contar con un sistema de ventilación que asegure la renovación de aire con la calidad de perfil laboral. En ésta se destaca que la ventilación debe ser mayor o igual a 50 m<sup>3</sup> por hora y por trabajador. La renovación de este se puede realizar tomando en consideración los aspectos siguientes que son destacados en el artículo 170:

- Naturaleza del proceso del trabajo
- Número de trabajadores
- Velocidad de entrada del aire
- Humedad del ambiente
- Bienestar térmico de los trabajadores

Otro aspecto bastante importante a considerar, con el propósito de este trabajo, es el capítulo tercero que habla acerca de los contaminantes de naturaleza biológica, particularmente de agentes biológicos. Dentro de este se categoriza como un agente biológico a los microorganismos con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos susceptibles de original cualquier tipo de infección. Para esto se hace una clasificación de estos agentes biológicos de la forma siguiente:

- a) agente biológico del grupo uno aquel que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre

b) agente biológico del grupo 2: aquel que pueda causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores

c) agente biológico del grupo 3: aquel que puede causar en el hombre una enfermedad grave y representa un serio peligro para los trabajadores

d) agente biológico del grupo 4: aquel que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores con posibilidad de que se propague a la colectividad

A partir de esta categorización de los agentes biológicos

Desde los artículos 215 hasta el 219, se realiza una evaluación de riesgos, teniendo en cuenta los pedidos que supongan los agentes biológicos que se destacaron anteriormente. Destacando que cuando exista riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos el patrono debe adoptar las medidas de bioseguridad estándar. Además se resalta que los trabajadores cuyos servicios a ejecutar tienen contacto o manejo de agentes biológicos, deben de disponer dentro de la jornada laboral de 10 minutos para su aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo.

Además de contar con vigilancia médica que garantice una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores, antes de la exposición, a intervalos regulares en lo sucesivo de la periodicidad; cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador con la exposición similar a una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición de agentes biológicos o, en todo caso, los trabajadores podrán solicitar la revisión de resultados de la vigilancia de su salud.

## CAPITULO III

### 3. Investigación de Campo

#### 3.1 Análisis e interpretación de resultados sobre las encuestas realizadas dentro de la investigación denominada

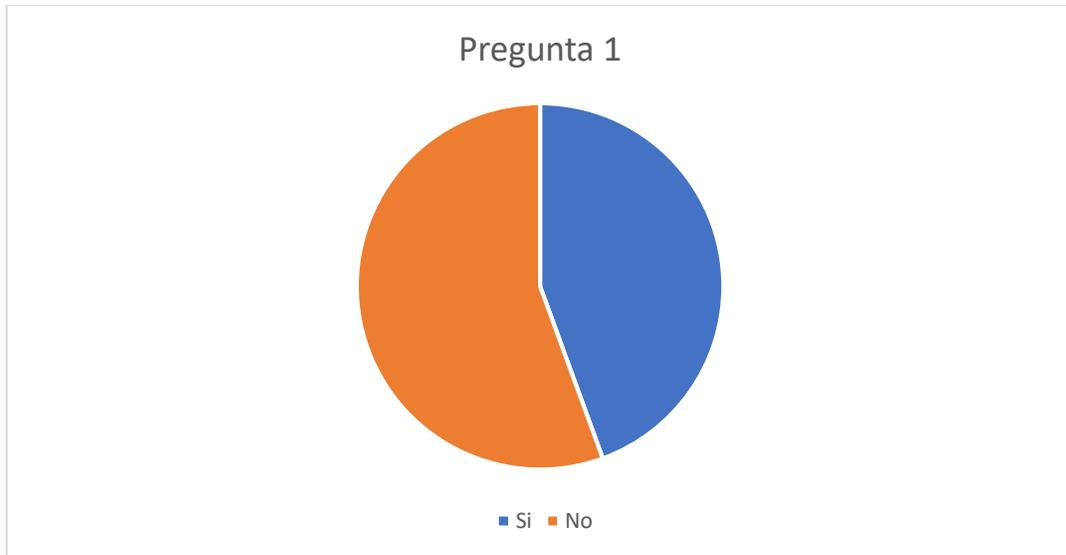
ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”).  
Boleta presentada y resuelta por abogados y trabajadores de Quetzaltenango, según la muestra representativa y confiable

Pregunta número uno:

¿Ha escuchado usted acerca de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Por centajes %
	<b>Si</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
	<b>No</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

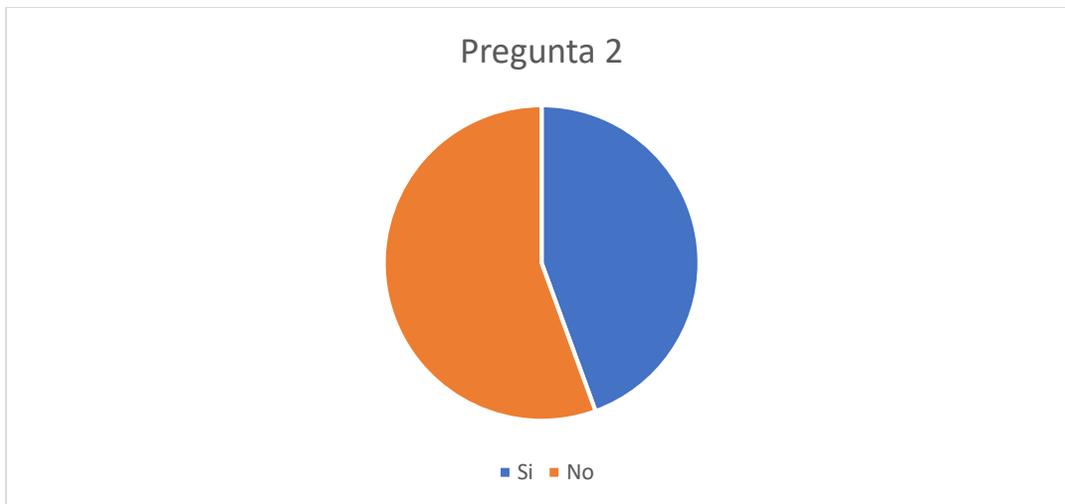
Interpretación: Se establece que de los encuestados un ochenta por ciento ha escuchado acerca de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, lo cual denota que es un tema bien conocido dentro de la población.

Pregunta número dos:

1. ¿Sabe usted cuál es la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Porcentajes %
	<b>Si</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
	<b>No</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Se puede observar que no sólo el mismo número de personas ha escuchado acerca del tema si no que, en igual porcentaje están al tanto de la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional.

Pregunta número tres:

¿Considera importante que se cuente en las empresas con Monitores de Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Porcentajes %
	<b>Si</b>	<b>71</b>	<b>95</b>
	<b>No</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

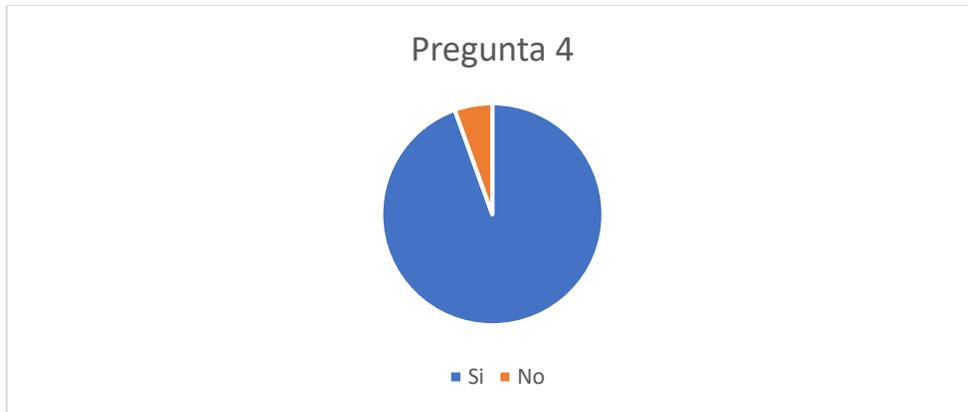
Interpretación: Se nota claramente de que el noventa y cinco por ciento de los encuestados consideran que es de suma importancia que las empresas cuenten con un monitor en salud y seguridad ocupacional, fortaleciendo este derecho laboral y la necesidad de trabajos de investigación como el presente.

Pregunta número cuatro:

¿Sabe usted si existe algún Registro de quienes se desempeñan como Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Porcentajes %
	<b>Si</b>	<b>55</b>	<b>73</b>
	<b>No</b>	<b>20</b>	<b>27</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

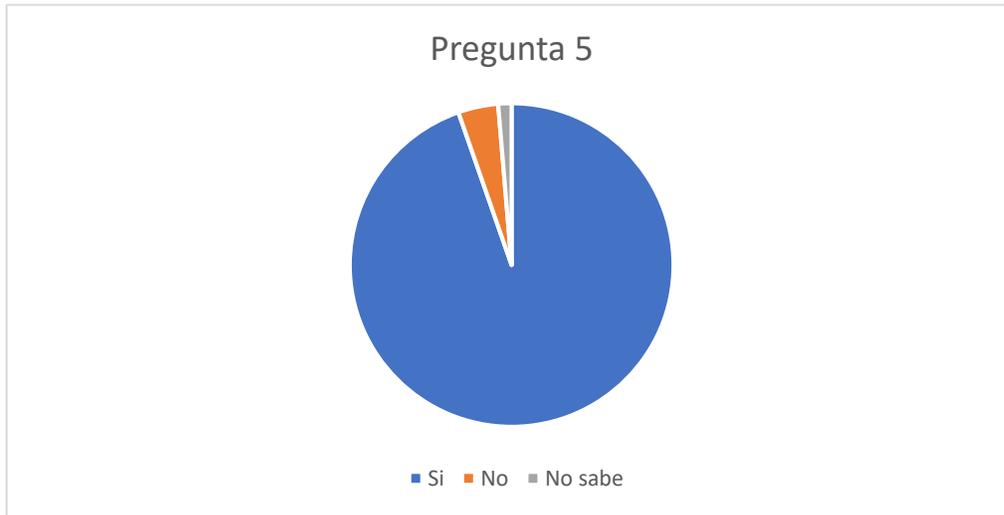
Interpretación: Se puede establecer con esta pregunta que un setenta y tres por ciento de la población encuestada manifestó que tiene conocimiento de un registro de los monitores en salud y seguridad ocupacional, es decir que existe suficiente información sobre quienes ejercen esta función en las diferentes empresas.

Pregunta cinco:

¿Considera usted que es necesario que exista un registro de las personas que pueden desempeñar la función de Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Porcentajes %
	<b>Si</b>	<b>71</b>	<b>95</b>
	<b>No</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>No sabe</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



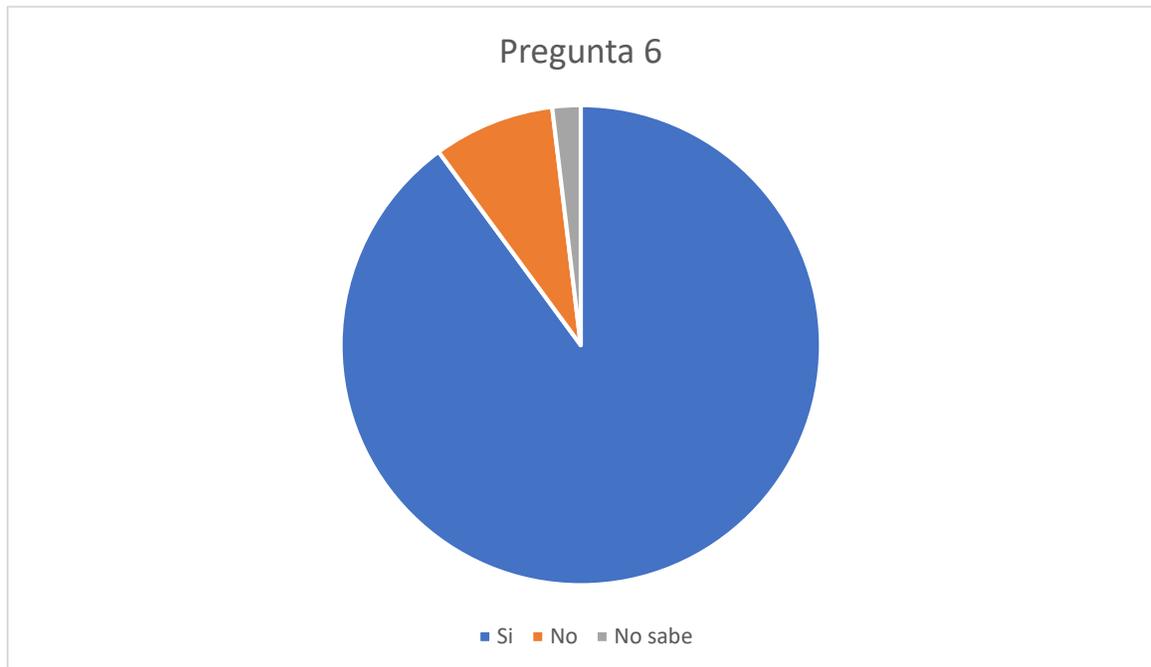
Fuente: elaboración propia.

Interpretación: En esta pregunta vemos que el noventa y cinco por ciento de los encuestados estima importante que exista un registro de los monitores en salud y seguridad ocupacional, un cuatro por ciento estima que no es importante y un uno por ciento no sabe que pensar al respecto. Adicionalmente se les hizo la pregunta del porqué de su respuesta obteniendo el resultado de que el noventa y cinco por ciento en conclusión estiman que es para tener conocimiento del tema y saber cuáles y quienes son las personas capacitadas. Ya que es una base importante para el país o la ciudad de Quetzaltenango en una emergencia y así poder evitar accidentes o lesiones de los trabajadores

Pregunta seis:

¿Considera usted que en el sector laboral existe desinformación acerca de cuál es la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Porcentajes %
	<b>Si</b>	<b>66</b>	<b>88</b>
	<b>No</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
	<b>No sabe</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>



Fuente: elaboración propia.

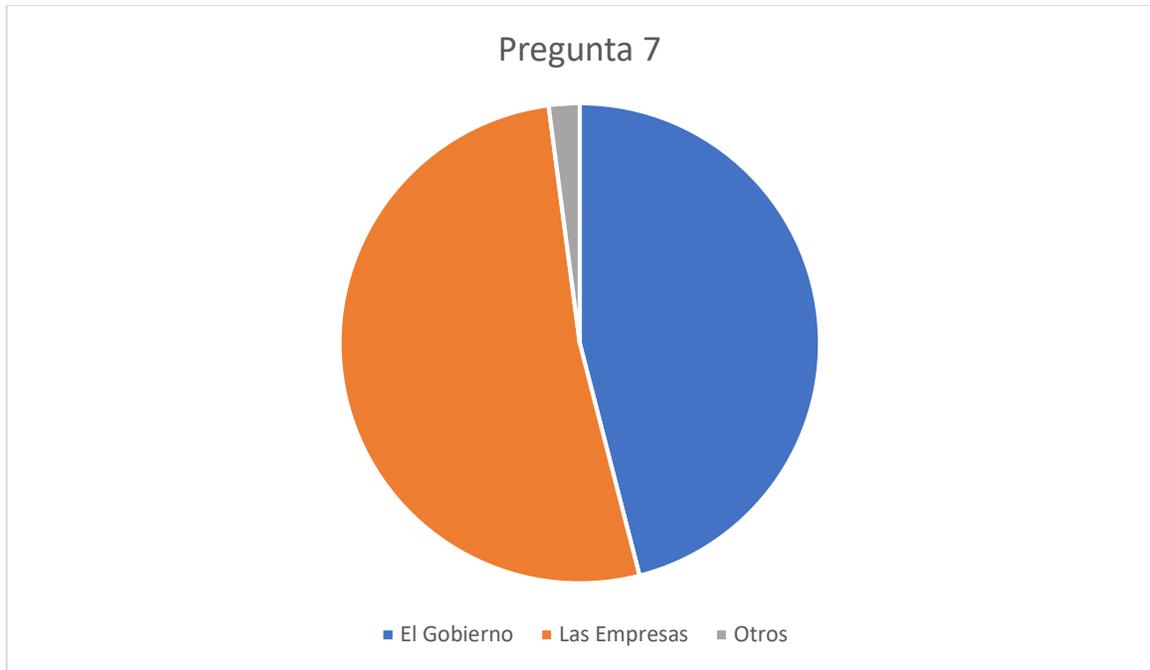
Interpretación: El ochenta y ocho por ciento de los encuestados manifiesta que a pesar de que se conoce del tema, aún existe desinformación al respecto, razón por la cual se estima que el presente trabajo de investigación aporta mucho en cuanto a la información que contiene. El tres por ciento de los encuestados indica que no existe desinformación, y que por lo tanto no es importante difundir, mientras que el cuatro por ciento desconoce si hay o no información al respecto.

Pregunta siete:

¿Quién estima usted es el responsable de dar a conocer la importancia de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Por centajes %
	<b>El Gobierno</b>	<b>31</b>	<b>41</b>
	<b>Las Empresas</b>	<b>35</b>	<b>47</b>
	<b>Otros</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

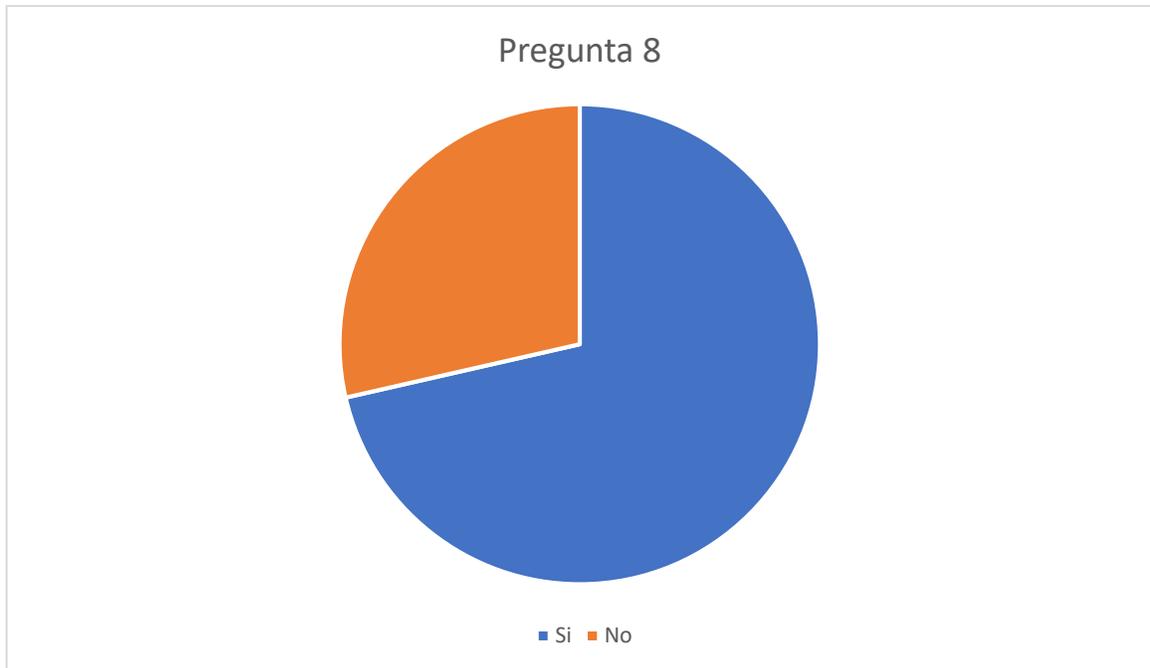
Interpretación: De conformidad con la opinión de los encuestados, el cuarenta y uno por ciento estima que es el gobierno quien debe de dar a conocer la importancia de que las empresas cuente con monitores en salud y seguridad ocupacional, mientras que, el cuarenta y siete por ciento opina que deben de ser las mismas empresas quienes den a conocer la importancia de que se cuente con ellos y, un doce por ciento opina que debe de darse a conocer el tema por otros medios; en conclusión se estima que en efecto, se debe de socializar y hacer campañas publicitarias por parte del gobierno a través del Ministerio de Trabajo acerca de la importancia de que las empresas cuenten con los monitores en salud y seguridad ocupacional, puesto que de conformidad con el código de trabajo vigente nuestro derecho laboral es tutelar del trabajador.

Pregunta ocho:

¿Sabe usted si existe alguna ley que regule la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

o.	Respuestas:	Número de Encuestados	Porcentajes %
	<b>Si</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
	<b>No</b>	<b>67</b>	<b>89</b>
	Totales	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Resulta muy interesante establecer a través de la encuesta que si bien es cierto se conoce acerca de la existencia y en términos generales de la función de los monitores en salud y seguridad ocupacional, el ochenta y nueve por ciento de los encuestados desconocen si existe alguna ley que regule su funcionamiento, y un once por ciento si sabe de la existencia de la regulación legal, situación que sustenta una vez más la importancia del presente trabajo, ya que, se da a conocer la legislación aplicable al tema.

Se transcriben a continuación las entrevistas realizadas:

Entrevista uno:

La entrevista realizada fue con carácter académico, y con objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada “ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, Se procedió a realizar la misma con el interrogatorio siguiente:

Pregunta uno:

.- Información del entrevistado: (opcional)

Se realizó la entrevista a cinco personas dando su nombre únicamente el Licenciado Oswel David Teno Cano y el Ingeniero Carlos Barrios

Pregunta dos:

¿Qué profesión tiene y/o cargo desempeña?

Dentro de los entrevistados estuvieron un Contador Público y Auditor, Un Licenciado en Enfermería que cuenta con Maestría en Salud Publica y labora como Enfermero y monitor de Salud

Ocupacional de Salud, Un Mecánico Industrial con Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional, Un monitor de salud empresarial y un Propietario de Empresa

Pregunta tres:

¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?

En relación a esta pregunta se puede establecer en conclusión que a criterio de dos de los entrevistados que si existe, que en Quetzaltenango hay un registro que es directamente en el departamento de salud y seguridad ocupacional, el registro se tiene en dos instancias una en el Ministerio de Trabajo y prevención Social y la Otra es el Ministerio de Salud y Asistencia Social, mientras que los otros tres entrevistados desconocen si existe tal registro o no.

Pregunta cuatro:

¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?

Es el criterio general de los entrevistado que es importante que todas las empresas cuenten con los protocolos correspondientes ya que se está garantizando la vida y la salud de los trabajadores, en Quetzaltenango todas las empresas deben de conocer que existe el acuerdo gubernativo correspondiente y que hubo una reforma que es el Acuerdo 33-16 se establece que toda empresa tienen un monitor registrado y capacitado.

Pregunta cinco:

¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? ¿Y por qué?

No obstante se concluye por todos los entrevistados que es un requisito que deben de cumplir todas las empresas, éstas no quieren invertir en la seguridad de los trabajadores y solo cumplen con los requerimientos mínimos, lamentablemente esto se observa mucho más acá en la ciudad de Quetzaltenango.

Pregunta seis:

A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional

Se estima por parte de los entrevistados que todo redundaría en relación a evitar pérdidas humanas y accidentes laborales, ya que al cumplir con la normativa vigente en materia de salud y seguridad ocupacional, se garantiza de una mejor forma el derecho al trabajo digno.

En conclusión, se aprendió a través de las entrevistas que, no obstante es un tema conocido, es materia de más estudio, es algo que debe de socializarse y darse a conocer mucho más para poder de esa manera colaborar con la implementación de los monitores de salud y seguridad ocupacional en todas las empresas, ya que así se fortalece la seguridad ocupacional y laboral, y en cuanto al tema de investigación en el ámbito académico resulta útil su estudio y divulgación con trabajos de investigación como el presente.

## **Entrevista dos:**

La presente entrevista tiene carácter académico, y tiene por objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada “ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, investigación que se lleva a cabo en la ciudad de Quetzaltenango.

Se le agradece por la fina colaboración contestando

cada una de las preguntas, que a continuación se plantea.

### **PREGUNTAS:**

#### **1.- Información del entrevistado: (opcional)**

**Licenciado Oswel David Teno Cano.**

#### **2.- ¿Que profesión tiene y/o cargo desempeña?**

Licenciatura en Enfermería y actualmente trabaja para la Universidad Mesoamericana Campos Zona 3 de Quetzaltenango.

Cuenta con una Maestría en Salud Publica y Elabora como Enfermero y monitor de Salud Y Ocupacional de Salud.

#### **3.- ¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Si, En Quetzaltenango existe un registro que es directamente en el departamento de salud y seguridad ocupacional, el registro se tienen en dos instancias una en el Ministerio de Trabajo y

prevención Social y la Otra es el Ministerio Público y Asistencia Social específicamente el de instancia de Instituto Guatemalteco.

**4.- ¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Sí, es importante, es una obligación de toda empresa tienen que tener un monitor y todo trabajador tienen derechos a ser protegido por parte de su empresa, reglamento de salud y monitor ocupacional y un acuerdo gubernativo como lo establece el decreto 229-16.

**5.- ¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? Y por qué?**

Sí, todas las empresas privadas cuentan con un encargado y capacidad para velar que se cumplan los protocolos necesarios y velar con la seguridad del trabajador. De lo contrario las empresas que no cuenten con este tipo de protocolos serán sancionados con una multa como lo establece nuestras leyes.

**6.- A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional**

Prevenir los riesgos dentro de las infraestructuras, salud y lesiones.

Entrevista tres:

La presente entrevista tiene carácter académico, y tiene por objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada "ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD

OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, investigación que se lleva a cabo en la ciudad de Quetzaltenango.

Se le agradece por la fina colaboración contestando

Cada una de las preguntas, que a continuación se plantea.

PREGUNTAS:

**1.- Información del entrevistado: (opcional)**

.....

**2.- ¿Que profesión tiene y/o cargo desempeña?**

Encargado de Monitor de la Empresa Barrió Oro. Quetzaltenango.

**3.- ¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Si, en nuestra empresa contamos con un grupo de personas que están capacitados y conocedores de salud para nuestro personal, como nos exigen las autoridades correspondientes, contar con todos los protocolos que exigen y que están en su reglamento correspondiente en caso de una auditoria. Todas las empresas por obligación tienen que realizar su registro, monitores presentando la papelería y poder ser registrados.

**4.- ¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Es importante que todas las empresas cuenten con los protocolos correspondientes ya que se está garantizando la vida y la salud de los trabajadores, en Quetzaltenango todas las empresas cuentan con el acuerdo gubernativo y que hubo una reforma que es 33-16 se establece que toda empresa tienen un monitor registrado y capacitado.

**5.- ¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? Y por qué?**

Toda empresa registrada tiene un encargado para ser Monitor y Seguridad Ocupacional de la empresa que elabora, sin embargo la empresa que no está registradas no.

**6.- A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional**

Para tener un mejor control de los trabajadores dentro de la empresa.

Entrevista cuatro:

La presente entrevista tiene carácter académico, y tiene por objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada “ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, investigación que se lleva a cabo en la ciudad de Quetzaltenango.

Se le agradece por la fina colaboración contestando

Cada una de las preguntas, que a continuación se plantea.

PREGUNTAS:

**1.- Información del entrevistado: (opcional)**

Ingeniero Carlos Barrios.

**2.- ¿Que profesión tiene y/o cargo desempeña?**

Actualmente trabajo para la empresa Maxa- Maquinas Exactas.

Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría Doctorado en Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Pensum cerrado de Maestría en Derechos Humanos (Universidad de San Carlos de Guatemala).

**3.- ¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Si.

**4.- ¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Si, en base a ello se capaciten, se lleva un control de quienes son puestos que ocupen en las empresas y el manejo en las mismas.

**5.- ¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? Y por qué?**

Si, esto para poder abrir sus puertas al público, cuidar de su personal interno y de sus clientes y proveedores. De esta manera volver a generar ventas.

**6.- A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional**

Que haya controles estrictos, protocolos establecidos para manejo de producto, en entrada y salida del personal de forma de atender al cliente. Que el personal de la empresa sepa que hacer en caso de presentarse una emergencia.

**Entrevista cinco:**

La presente entrevista tiene carácter académico, y tiene por objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada “ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, investigación que se lleva a cabo en la ciudad de Quetzaltenango.

Se le agradece por la fina colaboración contestando

Cada una de las preguntas, que a continuación se plantea.

**PREGUNTAS:**

**1.- Información del entrevistado: (opcional)**

.....

**2.- ¿Que profesión tiene y/o cargo desempeña?**

Ingeniero Mecánico Industria.

Maestría en Derechos Humanos

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Técnico en Monitoreo de Salud y Seguridad Ocupacional. Actualmente Asesora a una empresa de Café en todo sobre Seguridad Ocupacional como también Productividad en recursos Humanos.

**3.- ¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Actualmente se está trabajando y que es lo que pide el Ministerio de Trabajo es que se cuente con un monitor y ocupacional en todas las empresas, hay un determinado empleados depende del tamaño de la empresa, que tienen que tener una capacitación del IGGS. De tal caso el encargado debe llevar un curso de cuarenta horas para ser Monitor, si hay más de cien trabajadores la empresa debe contar con un doctor esto debe de existir dentro de un cominito que está conformado por parte de los trabajadores y un Monitor en Salud y Seguridad Ocupacional, en su artículo 312 de la Ley 229-14. Llenar un libro de actas donde lleva un registro. Tiene que estar escrito en el Ministerio de Trabajo. Como lo regula el Acuerdo 79-2020.

**4.- ¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

La Ley Art.5 del Acuerdo 229-14 Ministerio de trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son los encargados, obligados y Capacitar a los encargados de la empresa.

Actualmente carecen de inspecciones, no llegan a las empresas.

**5.- ¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? Y por qué?**

No, Las empresas no quieren invertir en la seguridad de los trabajadores y solo cumplen con el mínimo en la Ciudad de Quetzaltenango.

**6.- A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional**

Evitar pérdidas humanas y accidentes.

**Entrevista seis:**

La presente entrevista tiene carácter académico, y tiene por objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada “ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, investigación que se lleva a cabo en la ciudad de Quetzaltenango.

Se le agradece por la fina colaboración contestando

Cada una de las preguntas, que a continuación se plantea.

**PREGUNTAS:**

**1.- Información del entrevistado: (opcional)**

.....

**2.- ¿Que profesión tiene y/o cargo desempeña?**

.....

**3.- ¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Si

**4.- ¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?**

Sí, es muy importante para tener un mejor control en el área de trabajo y así poder evitar un accidente o una lesión.

**5.- ¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? Y por qué?**

No, actualmente las empresas privadas solo invierten en lo necesario, por los costos no invierten en los trabajadores, para ellos es perdida y por cumplir con los protocolos que exige el Ministerio de Salud solamente con el mínimo para los clientes. Ahora bien en las empresas particulares no cumplen nada, ni para ellos mismos.

**6.- A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional**

Evitar pérdidas humanas y accidentes, dentro de las instalaciones.

## **Análisis del Trabajo de Campo**

Se procede a continuación a realizar el análisis y la interpretación de los resultados sobre las encuestas realizadas dentro de la investigación denominada "ANÁLISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO".) En el caso de las encuestas, se indica que éstas fueron realizadas mediante boletas que fueron presentadas a abogados y trabajadores de Quetzaltenango, quienes procedieron a responder los cuestionamientos que contenía la boleta de encuestas alcanzando con esto el poder tener una muestra representativa y confiable sobre el trabajo de investigación realizado.

En relación a las preguntas realizadas a los encuestados es importante manifestar que éstas tienen como uno de los objetivos principales conocer si los encuestados habían escuchado acerca de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, estableciéndose que en su mayoría es decir el ochenta por ciento de los encuestados si ha escuchado del tema, situación que resulto como un aspecto positivo puesto que daba un buen punto de partida para que se resolvieran las demás preguntas. Otro de los aspectos de mayor importancia que se establecieron a través de las encuestas es lo relativo a la importancia que tiene el hecho de que se cuente en las empresas con Monitores de Salud y Seguridad Ocupacional, puesto que el noventa y cinco por ciento de los encuestados considera que es importante, situación que viene a sustentar el presente trabajo de investigación puesto que se considera de mucha importancia dar a conocer esta información.

Asimismo, se abordó en la presente investigación lo relativo al conocimiento general acerca de la existencia de algún Registro de quienes se desempeñan como Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, estableciéndose que los encuestados si bien es cierto dijeron conocer en su mayoría la existencia de registro o registros de Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, no es un aspecto que se conozca a cabalidad, sin embargo, se establece que es de suma importancia que en efecto existan este tipo de registros puesto que un noventa y cinco por ciento de los encuestados indicó que si es importante que exista un registro de esta naturaleza, añadiendo esta situación un sustento a la importancia que este trabajo tiene, puesto que constituye el presente una fuente de información sobre el tema.

Otro aspecto importante que se aborda en el trabajo de campo es el relativo a el hecho de que en el sector laboral existe desinformación acerca de cuál es la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, situación que es preocupante puesto que si el sector laboral no conoce acerca de la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, los trabajadores no pueden exigir que se garantice su bienestar laboral con la implementación de los monitores en los lugares de trabajo, lo cual constituye un menoscabo a los derechos laborales que nuestra Constitución Política y Tratados Internacionales en materia laboral garantizan.

Aunado a esto, también se establece con el trabajo de campo que no existe claridad en cuanto a quien es el ente, institución o persona que tiene la responsabilidad de dar a conocer la función e importancia de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, puesto que algunos piensan que es el gobierno quien debe de informar, otros piensan que son los patronos quienes tienen dicha obligación, y algunos otros no tienen claro quién es el responsable de informar y dar a conocer este tema; resaltándose una vez más la importancia que

adquiere el presente trabajo puesto que como ya se indicó constituye una fuente importante de información sobre el tema.

Cabe resaltar por último, el hecho de que no existe conocimiento de la regulación legal de la función e importancia de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional, reforzando esto la importancia que adquiere esta investigación puesto que como ya se ha indicado con anterioridad, constituye el presente trabajo una fuente de consulta importante sobre el tema.

## **CONCLUSIONES:**

- Se hace evidente la importancia de que exista un registro de los monitores en salud y seguridad ocupacional, para tener conocimiento del tema y saber cuáles y quienes son las personas capacitadas para proporcionar este servicio dentro de las empresas, situación que se considera vital para la salud y seguridad de los trabajadores, ya que es una base importante para el país o la ciudad de Quetzaltenango.

- De conformidad con lo investigado en el presente trabajo y con la información recabada, se llega a la conclusión de que aún existe bastante desinformación en cuanto a que son, que función desempeñan y como se beneficia el trabajador y también la empresa, cuando se cuenta con un monitor en salud y seguridad ocupacional, ya que si bien es cierto, en muchas ocasiones se conoce que debe de existir un monitor en salud y seguridad en las empresas, se desconoce realmente cual es el rol que estos desempeñan dentro de la empresa, que beneficios aportan tanto para patronos como para trabajadores.

- Se arriba a la conclusión de que es importante conocer qué son los monitores en salud y seguridad ocupacional, así como cuál es su función y la obligatoriedad que las empresas tienen de contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional dentro del giro de sus operaciones. Corresponde al gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de ser el ente encargado de publicar y socializar este

tema, para que toda la población este enterada al respecto, pero más aún, debe de implementar los mecanismos necesarios para el control y la implementación obligatoria de el monitor en salud y seguridad ocupacional en todas las empresas o industrias en el país, independientemente del número de trabajadores que éstas tengan.

- Se estableció que, aún y cuando se conoce el tema por parte de algunos expertos, no existe un conocimiento bien afianzado específicamente en relación a donde existe un registro de los monitores en salud y seguridad ocupacional, así como se desconoce concretamente cual es la legislación aplicable para la regulación e implementación dentro de las empresas de los monitores en salud y seguridad ocupacional, concluyendo que trabajos como el presente constituyen un verdadero aporte a la formación de la población en general, del sector empresarial así como de los profesionales del derecho y de los futuros juristas.

## **RECOMENDACIONES:**

- Al presentarse una emergencia se recomienda reaccionar adecuadamente dentro de los lugares de trabajo, o bien solicitar ayuda a la institución que cuente con el registro de los mismos, evitando de esta manera accidentes o lesiones a los trabajadores lo que en determinado momento pudiera afectar su desempeño laboral en forma temporal o incluso permanentemente, siendo las consecuencias al no poder trabajar de caer en extrema pobreza
- Que se promueva la creación y regulación de un registro moderno y accesible de Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional que estén debidamente capacitados y reúnan las condiciones mínimas para la prestación de dicho servicio, pero que se incentive la profesionalización y especialización de los mismos. Esto con la finalidad de que las empresas puedan acudir a esta institución cuando necesiten contratar los servicios de uno de ellos, o que al momento de presentarse una emergencia se pueda acudir rápidamente a personal capacitado.
- Se recomienda que se creen las políticas informativas por parte del gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que su pueda publicar y socializar este tema, de esta manera toda la población tendrá acceso a la debida información al respecto, pero más aún, debe de implementar los mecanismos necesarios para el control y la implementación obligatoria de el monitor en salud y seguridad ocupacional en todas las empresas o industrias en el país, independientemente del número

de trabajadores que éstas tengan. Lo anterior puede lograrse mediante campañas informativas a través de medios locales de comunicación, dando a conocer los beneficios que se tienen por parte de trabajadores y patronos al contar con los servicios de un monitor en salud y seguridad ocupacional en cada centro de trabajo.

- Que el gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice con la colaboración del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social capacitaciones, constantes a los monitores en salud y seguridad ocupacional, así como de que se favorezca la creación de entidades publicas que eduquen y capaciten a especialistas en este tema. Asimismo, que se masifique a todo nivel cual es el rol y funcionamiento de los monitores en salud y seguridad ocupacional así como el beneficio obtenido por su trabajo.

## Bibliografía

Fonseca Alfonso, Y. L. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, 17(33).  
<https://doi.org/10.19053/16923936.v17.n33.2019.9375>

Boza Pró, G. (2014, 3 junio). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. *THEMIS*, 13–26.

Hori Rabaina, G. (1998). Historia del Derecho del Trabajo. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 59–74.

De Rivero Santana, E. (0). Naturalezajuridica del Contrato de trabajo y la Formulación de la Relación de trabajo". *THEMIS Revista de Derecho*, 70–77.

Ramírez, M. Tejada Betancourt, L. (II.) y Peña, A. M. M. (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/175898?page=49>.

.” Fernández Sánchez, L. (2014). Derecho individual del trabajo. Madrid, Spain: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia

TORRES SONTAY, (2006) ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS EN EL MUNICIPIO DE

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

J. (2021, March 8). *Funciones de auxiliar de enfermería - Todas las funciones especificadas*. TCAE. Retrieved 2021, from <https://tcae.com.es/funciones-de-auxiliar-de-enfermeria/>

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). *Constitución Política de la Republica de Guatemala* . Guatemala.

Gallegos, W. L. (2012). *REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL*. Perú: Universidad Católica "San Pablo" .

Mejía, R. F. (s.f.). *Seguridad Ocupacional*. ECOE.

Robledo, F. H. (s.f.). *Seguridad y salud en el trabajo, Conceptos básicos* . ECOE.

Sibaja, R. C. (s.f.). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*. EUNED.

SUTIL, J. L. (2015). *MANUAL DEL DELEGADO DE PREVENCION*. U.G.T. Cantabria.

Hernández Arriaza, (2020). *APROXIMACIÓN AL CONOCIMIENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE GUATEMALA*. UNIVERSIDAD DE ALMERÍA.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288376>

Briones Argueta, C. M. (2014, octubre). *LA Implementación del Ssitema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Legislación Laboral Guatemalteca*. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Briones Argueta, C. M. (2014, octubre). *LA Implementación del Ssitema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Legislación Laboral Guatemalteca*. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Flores González, C. V. (2018). Guía para la identificación del peligros y elaboración de planes de seguridad y salud ocupacional en obras de construcción (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala).

## ANEXOS:

Ejemplo de boleta de encuesta:



### A. Boleta de Encuesta

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA SEDE QUETZALTENANGO  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
BOLETA DE ENCUESTA DE TRABAJO DE CAMPO DE TESIS DE LA  
LICENCIATURA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Instrucciones: los datos vertidos en la presente boleta de opinión, serán utilizados exclusivamente para el estudio académico sobre el tema: ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”. Agradeciendo su colaboración.

1. ¿Ha escuchado usted acerca de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

2. ¿Sabe usted cuál es la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

3. ¿Considera importante que se cuente en las empresas con Monitores de Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

4. ¿Sabe usted si existe algún Registro de quienes se desempeñan como Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

5. ¿Considera usted que es necesario que exista un registro de las personas que pueden desempeñar la función de Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

PORQUE? \_\_\_\_\_

6. ¿Considera usted que en el sector laboral existe desinformación acerca de cuál es la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

7. ¿Quién estima usted es el responsable de dar a conocer la importancia de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

EL GOBIERNO \_\_\_\_\_

LAS EMPRESAS \_\_\_\_\_

OTROS \_\_\_\_\_

8. ¿Sabe usted si existe alguna ley que regule la función de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Ejemplo de la boleta de entrevista:



**Alumna Responsable: Gladis Maribel Sacor Cifuentes**

La presente entrevista tiene carácter académico, y tiene por objeto recolectar datos e información, del trabajo de investigación de la tesis denominada “ANALISIS JURIDICO DEL REGISTRO Y CUMPLIMIENTO DE LOS MONITORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, investigación que se lleva a cabo en la ciudad de Quetzaltenango.

Se le agradece por la fina colaboración contestando

cada una de las preguntas, que a continuación se plantea.

**PREGUNTAS:**

- 1.- Información del entrevistado: (opcional)
- 2.- ¿Que profesión tiene y/o cargo desempeña?
- 3.- ¿Sabe usted si existe algún REGISTRO de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?
- 4.- ¿Considera que es importante que exista un registro de los Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional En Quetzaltenango?

5.- ¿Estima usted que la mayoría de empresas en Quetzaltenango cuentan con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional? Y por qué?

6.- A su criterio ¿Cuál es el beneficio de que las empresas cuenten con Monitores en Salud y Seguridad Ocupacional

### **B. Presupuesto:**

<u>Descripción</u>	<u>Costo</u>
Fotocopias e impresiones	Q. 600.00
Fotocopias de Tesis Para Revisión	Q. 300.00
Libros, revistas	Q. 600.00
Gastos Varios	Q. 200.00
Examen de Tesis	Q.1,750.00
<b><u>Total</u></b>	<b><u>Q.3,450.00</u></b>

**C. Cronograma (Las fechas por definir no se pueden incluir ya que es imposible predecir la fecha de aprobación del diseño, en consecuencia, las demás fechas)**

	<b>Juni</b>	<b>Julio</b>	<b>Agost</b>	<b>Noviembr</b>	<b>Ene</b>
	<b>o 2021-</b>	<b>2021</b>	<b>o 2021</b>	<b>e 2021</b>	<b>ro 2022</b>
<b>Aprobació</b>	<b>X</b>				
<b>n Del punto</b>					
<b>Notificació</b>		<b>X</b>			
<b>n de la aprobación</b>					
<b>Nombrami</b>					
<b>ento de</b>					
<b>Metodólogo y</b>	<b>X</b>				
<b>Asesor</b>					

<p><b>Aprobación del diseño de Investigación</b></p>	<p><b>X</b></p>		
<p><b>Desarrollo del Marco Teórico, Capítulos y Definiciones.</b></p>		<p><b>X</b></p>	
<p><b>Trabajo de Campo y Análisis de Resultados.</b></p>			<p><b>X</b></p>
<p><b>Conclusiones, Recomendaciones y Aporte de la Investigación.</b></p>	<p><b>X</b></p>		