



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Accidentes laborales y sus consecuencias jurídicas
en el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Silvia María Molina Ibarra

Guatemala, febrero 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Accidentes laborales y sus consecuencias jurídicas
en el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Silvia María Molina Ibarra

Guatemala, febrero 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Silvia María Molina Ibarra**, elaboro la presente tesis, titulada **Accidentes laborales y sus consecuencias jurídicas en el derecho comparado.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 02 de mayo de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:


Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante Silvia María Molina Ibarra, ID 000042198. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: “Accidentes Laborales y sus Consecuencias Jurídicas en el Derecho Comparado”.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,


Lic. Conrado Alejandro Catalán Franco

*Licenciado
Conrado Alejandro Catalán Franco
Abogado y Notario*

Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

abogado y notario

Ciudad de Guatemala 14 de julio de 2023.

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor metodológico** de la tesis de la estudiante Silvia María Molina Ibarra, ID 000042198, titulada "**Accidentes laborales y sus consecuencias jurídicas en el derecho comparado**".

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Jaime Trinidad Gaitán-Alvarez

Jaime Trinidad Gaitán Álvarez
Abogado y Notario



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 15-2024

ID: 000042198

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SILVIA MARÍA MOLINA IBARRA**
Título de la tesis: **ACCIDENTES LABORALES Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS EN EL DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Conrado Alejandro Catalán Franco, de fecha 2 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, Licenciado Jaime Trinidad Gaitán Álvarez, de fecha 14 de julio del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 1 de febrero del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

DEDICATORIA

A DIOS:

Creador de todo el universo y quien me permite llegar hasta donde estoy.

A MI FAMILIA:

Quienes son las personas que mas amo y me han apoyado siempre. Mi fuente de inspiración y motivación.

A MIS AMIGOS:

Por su apoyo y palabras de ánimo en todo momento.

A MI ASESOR Y

REVISOR DE TESIS:

Por brindarme sus conocimientos en este proyecto de investigación, y su valioso apoyo.

A UNIVERSIDAD

PANAMERICANA:

Por ser mi casa de estudios y
Especialmente a La Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia por
formarme profesionalmente.

Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

| | |
|---|-----|
| Resumen | i |
| Palabras clave | ii |
| Introducción | iii |
| Accidentes laborales en Guatemala | 1 |
| Regulación legal aplicable a los accidentes laborales en el derecho comparado | 27 |
| Diferencias y consecuencias jurídicas de los accidentes laborales en el derecho comparado | 37 |
| Conclusiones | 50 |
| Referencias | 52 |

Resumen

En este estudio de derecho comparado se abordó lo relacionado a los accidentes laborales y sus respectivas consecuencias jurídicas. El objetivo general fue determinar las diferencias y consecuencias jurídicas derivadas de los accidentes laborales en el derecho comparado. El primer objetivo específico consistió en describir los conceptos básicos de los accidentes laborales en la legislación guatemalteca. Asimismo, el segundo objetivo específico se refirió a analizar la legislación aplicable a los accidentes laborales en el derecho comparado. La investigación se desarrolló en cuanto a la problemática que existe relacionada a los accidentes que sufren los trabajadores y las consecuencias jurídicas a las que se enfrentan los patronos en virtud de no tomar las medidas necesarias dentro de los lugares de trabajo. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que existe una similitud entre los sistemas jurídicos y que no hay tan relevantes diferencias, ya que existe legislación que regula una normativa general y parecida en el tema de los Accidentes laborales en los países que fueron objeto dentro de la investigación.

Palabras clave

Accidentes. Laborales. Consecuencias jurídicas. Patrono. Derecho comparado

Introducción

La investigación abordará el tema de accidentes laborales y sus consecuencias jurídicas en el derecho comparado. Se identificará la legislación guatemalteca con la internacional, de los países de Colombia, Chile y Honduras. Hoy en día, la ocurrencia de un accidente de trabajo es un problema en la mayoría de países y dentro de las instituciones repercute mucho en la estabilidad misma de la institución de trabajo y en el logro de proyectos de trabajos futuros, y trae derivado muchas consecuencias jurídicas que afectan en su mayoría a los empleadores y en otras formas al trabajador que pone en riesgo tanto su vida la exponerse a un accidente como su puesto en el trabajo.

Dentro de esta investigación se establecieron tres objetivos que son los que tienen relevancia a lo largo del desarrollo de la misma, y son los que persiguen una finalidad, expectativas y resultados que se obtendrán en este estudio, siendo el objetivo general de la investigación determinar las diferencias y consecuencias jurídicas derivadas de los accidentes laborales en el derecho comparado. También se establece el primer objetivo específico de este estudio el de describir los conceptos básicos de los accidentes laborales en la legislación guatemalteca, mientras que el segundo objetivo será el de analizar la legislación aplicable a los accidentes laborales en el derecho comparado.

Las razones que justifican este estudio consiste en la problemática que existe en cualquier establecimiento de trabajo en cuanto a los accidentes que sufren los trabajadores y las consecuencias jurídicas a las que se enfrentan los patronos en virtud de no tomar las medidas necesarias para evitar los mismos. Además, el interés del investigador en el tema radica en conocer cuáles son las situaciones de riesgo a la que se puede enfrentar el empleador y el trabajador respectivamente independientemente de la gravedad de los mismos y saber cuáles son las leyes que regulan este tema. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es la de derecho comparado.

En cuanto al contenido que se desarrollará en la investigación, consta de tres títulos, dentro del primer título se estudiará que son los accidentes laborales, cuales son los tipos de accidentes que existen, las causas por las cuales sucede un accidente en el trabajo, las sanciones que se derivan del incumpliendo de normas y por último cual es legislación guatemalteca aplicable de los mismos, posteriormente en el segundo título se analizará la regulación legal aplicable que existe de los países de la Republica de Colombia, Chile y Honduras y finalmente en el tercer título se determinará cuáles son las diferencias y consecuencias jurídicas halladas de los accidentes laborales en el derecho comparado.

Accidentes laborales en Guatemala

En Guatemala se puede abordar el tema de accidentes laborales como un problema que sufren especialmente los trabajadores durante la realización de sus actividades productivas, en donde ponen en riesgo sus vidas esto derivado que el empleador no adopta las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de accidentes lo cual repercute negativamente en el trabajador y su familia, así como también a la productividad económica de las empresas. La población trabajadora guatemalteca constituye un sector vulnerable, debido a las escasas garantías que se les otorgan dentro de las leyes y reglamentos de trabajo que existen y la falta de aplicación de los mismos. Existen diversidad de factores para que un accidente laboral ocurra y muchos de estos factores son responsabilidad del empleador o en otras ocasiones falta de cuidado del trabajador.

Cabe mencionar que mejorando las condiciones de seguridad e higiene en la empresa se pueden esperar trabajadores más satisfechos y productivos y minimizar accidentes de cualquier tipo en los lugares de trabajo. Si bien se puede establecer que unos sectores son más vulnerables que otros y depende mucho del trabajo que se realice al momento de sufrir un accidente o cualquier tipo de lesión. Las instituciones de trabajo en Guatemala influyen un papel muy importante para reducir este problema que afecta a muchos guatemaltecos. Otro problema dentro de este tema es

que muchos de los accidentes laborales no son denunciados, principalmente por dos motivos, uno ya sea porque la empresa dice al trabajador que no diga nada o por que el trabajador no sabe.

De acuerdo con el artículo dos de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), en materia de accidentes laborales y tema de la seguridad y salud dentro del trabajo se puede mencionar lo siguiente “es deber del Estado de Guatemala garantizarles a los habitantes de la republica la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Es muy importante mencionar en cuanto a la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo) en lo que se refiere a este tema de investigación en la parte que se refiere a la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral, esta se lleva a cabo por el cuerpo de inspectores que tienen a su cargo la supervisión de la totalidad de las leyes y reglamentos laborales y en la práctica, se le da la prioridad a los conflictos que surgen entre los empleadores y trabajadores por concepto de incumplimiento de normativa relacionada al tema de accidentes laborales y que no se cumplen de forma adecuada, todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

El Ministerio de Trabajo es la única entidad gubernamental que regula las normas laborales, decretando así leyes y formas de trabajo tanto para el empleador como al empleado. El posicionamiento de esta institución, es que tanto el empleador como el empleado, pueden avocarse para poner cualquier queja o falta que uno de los dos haya cometido, pero por falta de comunicación, ninguno de los dos, sabe que la institución, ofrece instrumentos para mejorar el ambiente de trabajo, proveyendo un material escaso en diseño e información. El posicionamiento, del Ministerio de Trabajo es la entrega de un material más adecuado con contenido agradable, con ilustraciones, donde se informa de una mejor forma las políticas y normas laborales para una mejor condición de salud y seguridad dentro del trabajo, así como de los materiales de apoyo, que la institución tendrá para fortalecer su imagen.

Definición

En cuanto a lo que significa un accidente laboral o de trabajo se puede decir que es cualquier tipo de suceso que se puede producir de manera repentina y este puede ocasionar el en trabajador lesiones leves o hasta la muerte. También se puede considerar dentro de un accidente laboral al que se presenta fuera del establecimiento de trabajo. Para que exista un accidente de trabajo es necesario que la lesión que se produce en el trabajador sea por consecuencia directa o indirecta sobre el mismo. Todo

lo demás que resulte que no sea una lesión que afecte directa o indirectamente sobre el mismo se considera como un accidente común y no generara responsabilidad sobre la empresa.

El trabajo es uno de los medios por el cual el ser humano se vale para satisfacer sus necesidades personales, sociales y familiares; es una fuente de ingresos, a través de su salario contribuye al sostenimiento y bienestar personal y/o familiar. Sin embargo, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo físico, psíquico o emocional según las condiciones en que se realice, cualquier actividad productiva tiene factores de riesgo, que afecta la salud física, mental y social de los empleados como se mencionó, por la naturaleza del puesto, realizar diferentes tipos de actividades y procedimientos específicos que pueden causar daños en varios sentidos.

Con relación a la definición de un accidente laboral Moreno Castro (2013) establece las siguientes definiciones:

Los que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo; los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos lectivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos; Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas, que aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa; Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo. Las enfermedades no incluidas en el cuadro de “enfermedades profesionales”, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo... (p. 5).

Tipos de accidentes

Los diferentes tipos de accidentes que se producen al momento de sufrir un accidente en el trabajo dependen de muchas circunstancias, y estos generan o no consecuencias ya sea para el patrono como par el empleador, dependiendo así es el grado de magnitud del mismo, de la forma en la que se dio. Muchos son los factores que influyen. Hay distintos tipos de accidentes y estos van a suceder de acorde al trabajo que se realice. Todos los trabajos implican riesgos y es responsabilidad del empleador mantener un ambiente seguro en el lugar de trabajo, pero también es responsabilidad del trabajador de cumplir con las normas de seguridad existentes. La prevención es la mejor herramienta para erradicar los accidentes laborales de cualquier grado.

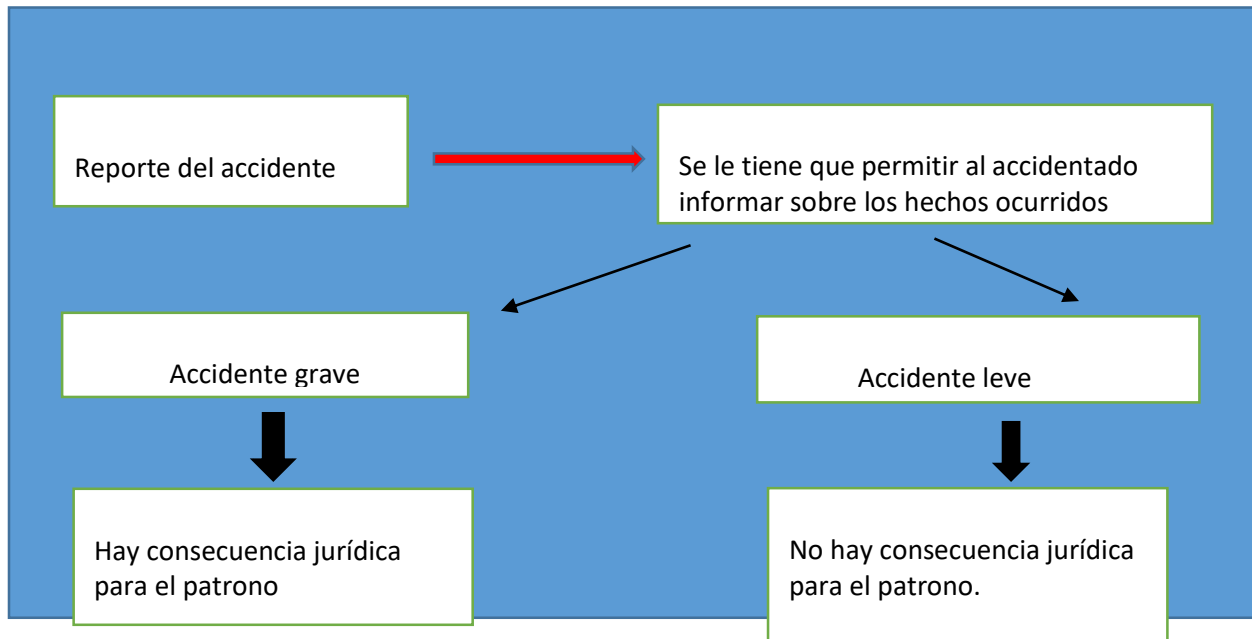
En cuanto a los tipos de accidentes, Moreno Castro (2013) los clasifica así:

Incidentes: cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, a los equipos, etc.; Accidentes sin baja: Pinchazo, cortes, golpes, etc., que no tengan gran importancia pero que es preciso cuidar; Accidentes con baja: Son aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conllevan la ausencia del accidentado del lugar de trabajo, de al menos un día de salvedad hecha del día en que ocurrió el accidente previa baja médica. A su vez estos se clasifican en leves, graves y mortales, dependiendo de la lesión sufrida (p. 13).

De la cita anterior se puede analizar que existen tipos de accidentes que por su simpleza y que por su baja intensidad difícilmente va a ocasionar alguna consecuencia jurídica para el patrono, pero si necesitan ser cuidados, establecer un ambiente laboral seguro y sano requiere que cada empleador y cada trabajador vean la seguridad y la salud como componente de mayor prioridad. La fuerza laboral entera y de toda la colaboración necesaria desde el director general hasta el empleado más inexperto, debe reconocer el valor de la seguridad y la salud y reconocer que dicho valor es de suma importancia a la misión y un elemento clave para la visión e identidad dentro de la sociedad. Con todos estos factores se benefician tanto el empleador como el empleado cuando la seguridad y la salud son una prioridad en el lugar de trabajo.

Un accidente de trabajo sea leve o grave es un suceso que genera problemas para el patrono y la empresa, por un lado, primordialmente para la persona trabajadora que lo padece y sus familiares, pero también para la empresa responsable de velar por la seguridad del trabajador. Para decidir quién es la persona responsable de que haya sucedido un accidente es esencial contar con un informe correspondiente y adecuado sobre la investigación del accidente y después, en el caso de que fuera necesario, realizar un informe pericial que contenga datos técnicos fidedignos acerca de cuál ha sido el origen del accidente y quiénes han sido los responsables de este. De todo lo anterior el trabajador siempre será el más vulnerable y

perjudicado ya que este solo desea contribuir mediante su trabajo, el bienestar y desarrollo de sus labores, la seguridad y la salud agregan un valor a la vida y le permite mantener sus ingresos y brindar un sustento a sus familias.



Fuente: Elaboración propia

Causas de los accidentes

Cuando sucede un accidente dentro del trabajo existen más de una causa de porque se puede producir este y que las causas que producen un accidente laboral no son iguales. Las causas se generan tanto por el medio como por el individuo. Independientemente de las causas que provocan un accidente de trabajo, este origina un resultado negativo tanto para el trabajador porque derivado del accidente se le puede producir la incapacidad para trabajar o hasta la muerte y para el empleador porque le

trae consecuencias jurídicas al no cumplir con las medidas adecuadas en el lugar donde se desempeñan las labores. La mayoría de causas por las que sucede un accidente laboral es parte responsabilidad de los patronos. Con relación a las causas de los incidentes, Moreno Castro (2013) menciona lo siguiente:

La causa es la que origina el incidente, que resulta accidente si tiene una potencialidad lesiva. Denominamos ocasión al conjunto de principales circunstancias o hechos que favorecen la causa. Los requisitos, son las condiciones previas, necesarias para que la causa tenga lugar. La teoría de la causalidad, establece una serie de ideas claras sobre cómo se producen los accidentes. 1. Todo accidente tiene una causa natural: es decir una causa que se explica de forma natural. 2. En la mayoría de los accidentes existe más de una causa: es poco frecuente que un accidente se produzca por una causa única, normalmente un conjunto de causas confluye para desembocar en el accidente. 3. No todas las causas son iguales: distinguimos entre causas primarias y secundarias... (p.14).

La salud de todo ser humano es una de las condiciones fundamentales para ser eficiente en su desempeño laboral, todo esto depende de las condiciones adecuadas en que se encuentre el lugar y ambiente de la institución de trabajo, así como también el conocimiento necesario del trabajador para identificar ciertas circunstancias para poder prevenir algún tipo de accidente que lo perjudique tanto en su vida laboral como social. También es importante que la empresa, por tal razón vele por la salud e integridad física de su personal de trabajo que es primordial, de la misma manera tomar todas las medidas necesarias para que el mismo colaborador conozca a los peligros que se puede ver expuesto en la ejecución de las labores y la importancia de utilizar el equipo de protección personal.

Clases de causas de accidentes laborales

En la mayoría de los casos, los accidentes de trabajo suceden debido a muchos tipos de causas así como también condiciones peligrosas que existen debido a la temperatura, humedad, mala ventilación, poca iluminación, así como también exceso de luz, en general todas instalaciones deben de estar en las mejores condiciones, para evitar estas situación los centros de trabajo deben de brindar capacitaciones a los trabajadores sobre la manera correcta de colocar los materiales o productos que se procesan en el centro de trabajo, mantener orden y limpieza en todas las instalaciones, áreas, equipo, maquinaria y herramienta, entre otras y no más importante utilizar el equipo de protección personal que proporciona la empresa.

Los accidentes laborales pueden suceder por causas humanas o mecánicas, siendo la mayor parte de los casos de origen humano, ya que muchos de estos también pueden suceder como se mencionó en lo citado anteriormente por una mala postura del trabajador, los turnos en los que este laborando, las horas, muchos factores pueden influir para que estos accidentes sucedan. Un ejemplo sería, de un trabajador se encuentra preocupado por problemas familiares, y esto le hace prestar menos atención en el manejo de la grúa por esto derriba una columna de cajas mal situadas que caen golpeando a un compañero, produciéndole una fractura en el cuello. Estos casos se pueden dar, así, si hubiésemos evitado

alguna de las causas de accidentes, el resto probablemente no se hubieran producido, ya que como se ha visto se encuentran entrelazadas entre sí.

Por tal motivo los empleadores deben buscar programas y proyectos de motivación y recreación para los trabajadores, con los cuales se les permitirá obtener mejores resultados en la realización de sus funciones y por lo tanto en los aspectos de su vida personal y familiar. Hoy en día cuidar de la seguridad de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo depende en mucho de los patronos y en todo sentido de la empresa, estos tienen que velar por una buena productividad y organización dentro de las instalaciones de trabajo y esto solo lo conseguirán con un buen método organizativo, cumpliendo normativa establecida con sus trabajadores y esto dará a que laboren en espacios seguros y aptos.

Dentro de las clases de causas de accidentes laborales, Moreno Castro (2013) establece las siguientes:

Causas Ambientales: son propias de la zona o ambiente de trabajo y se caracterizan por las interacciones del trabajador con el entorno debidas al trabajo... Causas debidas al propio individuo, son causas difíciles de fijar son subjetivas pues derivan del propio individuo, dentro de estas distinguimos tres tipos de causas: causas primarias, causas secundarias y especiales: las primeras se pueden producir la falta de capacidad del individuo y su inadaptación. Las segundas tienen mucho que ver con la responsabilidad por parte del trabajador y las terceras se consideran dentro de las causas humanas, como lo son la adaptación al trabajo, trabajar horas extras, y la predisposición (p.p 15-16).

Existen varios factores por los que puede ocurrir un accidente en el trabajo; tanto el trabajador como el empleador tienen que tomar conciencia de la importancia de adoptar medidas preventivas para evitar cualquier tipo de accidente. Toda medida de seguridad adoptada en las instalaciones de trabajo debe de cumplirse y ponerse en práctica y así poder proteger la vida, salud y la integridad de los trabajadores y estos puedan desempeñar sus labores de una mejor manera. Cabe mencionar que no todos los accidentes que se produzcan mientras se esté realizando la actividad laboral en el puesto de trabajo pueden ser calificados como accidentes laborales. Por todo esto es importante que también exista un personal adecuado dentro de las instalaciones de cualquier lugar de trabajo para que se distingan entre los distintos tipos de accidentes cuando son laborales o no.

La existencia de personal capacitado y adecuado para que se realicen las inspecciones necesarias dentro del lugar de trabajo también evitaría que se produzcan perjuicios tanto para la empresa como para el patrono en determinado momento y esto evitaría que se generen consecuencias jurídicas a largo plazo. No es solamente de decir que ocurrió un accidente laboral, sino que hay que analizar cómo se dio este y en qué tipo de circunstancias y condiciones, los factores que lo llevaron a cabo y para esto habría que tener manuales que permitan controlar estas situaciones y diseñar estrategias para tener un mejor método de vigilancia al momento de que ocurran estos accidentes y reducir los riesgos que puedan existir.

La materialización de un riesgo en el trabajo no solo puede traer como consecuencia algún tipo de daño para las personas. Sino también para las cosas e incluso para los intangibles de una entidad, de difícil cuantificación (por ejemplo: la afectación de la imagen de marca o empresa, etc.

Decálogo para el bienestar del trabajador que implementa el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.



Fuente: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Un tema muy importante que cabe mencionar también dentro de esta investigación es la Pandemia del COVID-19 y que dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) promueven la implementación de una Guía de Identificación de Riesgos Laborales por COVID-19 y Medidas Preventivas en los Centros de Trabajo. Esta guía es esencial para

los puestos de trabajo, el objetivo primordial es cuidar la salud de los empresarios, trabajadores, proveedores y clientes a través de la contención del COVID-19, así como que se cumpla con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 229-2014, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y del Acuerdo Gubernativo 79-2020, Normas Complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, en el contexto de la pandemia. Este tipo de guías ayudan mucho a prevenir accidentes que se puedan dar, por ejemplo, de un trabajador que se contagie y que no sepa que ya es portador del virus y llega a laborar enfermo y por esa situación sufra un accidente porque él no realiza como es su actividad.



Fuente: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Servicios y atenciones ambulatorios del Programa de Accidentes

Existe un programa importante mencionar para el tema que es el Programa de Accidentes el cual cobró vigencia el uno de enero de 1948. Con la creación del programa se proporcionó únicamente beneficios por accidentes de trabajo, los afiliados recibían pensiones en sustitución del salario por incapacidad temporal y por incapacidad. Asimismo, los beneficiarios recibían pensión por sobrevivencia, esto con el financiamiento de la cuota patronal, la cuota laboral y la cuota del Estado como tal, del salario de los trabajadores del sector privado. Su cobertura está vigente a nivel de toda la República de Guatemala. El Programa de Accidentes otorga atención médica al afiliado y a los familiares de éste inscritos como beneficiarios.

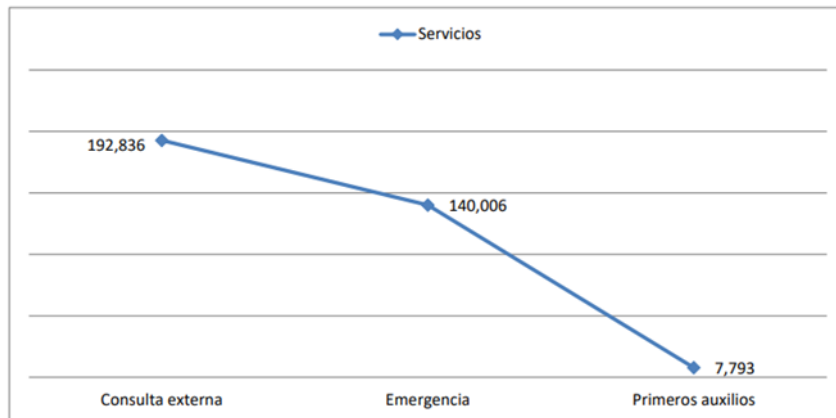
La asistencia médica se brinda ante el acontecimiento de un riesgo o acción repentina que cause una lesión o trastorno funcional a las personas; su cobertura está vigente a nivel de toda la República de Guatemala. La salud y seguridad ocupacional está enfocada a la calidad de vida de los seres humanos, la salud no sería tan importante si no fuera en relación con una vida plena con toda su potencialidad intelectual y de desarrollo en el campo laboral, necesario para obtener un alto grado de autoestima y desarrollo humano deseable. La salud permite que el ser humano pueda desempeñar su trabajo de una forma más dinámica y proactiva. La seguridad ocupacional es el conjunto de medidas técnicas, educacionales,

médicas y psicológicos empleados para prevenir accidentes, a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas laborales.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: atenciones ambulatorias en el Programa de Accidentes, año 2020.

En los servicios ambulatorios del programa de accidentes, tuvo mayor producción la Consulta Externa con un 57% del total de la producción, los servicios de emergencia alcanzaron el 41% y las atenciones de primeros auxilios lograron el dos % de la producción. Como se ha mencionado anteriormente el servicio de consulta externa es el que brinda seguimiento al paciente después de la atención brindada en ya sea en emergencia o en primeros auxilios, por lo tanto, el paciente es evaluado en varias ocasiones hasta darle caso concluido; en cambio, en los servicios de emergencia y de primeros auxilios la atención solo se brinda una vez por cada caso, luego de su estabilización son referidos a la consulta externa para dar seguimiento a la evolución del accidente (p. 43).

(Expresada en atenciones)

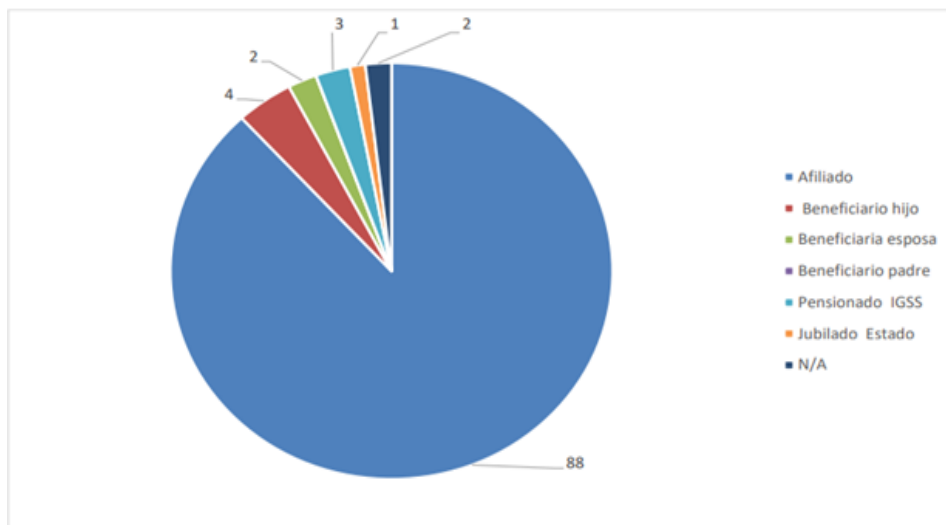


Fuente: IGSS, Subgerencia de Planificación y Desarrollo, Departamento Actuarial y Estadístico, INFODAE.

Las gráficas, registro e investigación de los accidentes de trabajo constituyen un instrumento para la elaboración y creación de medidas preventivas, los trabajadores de una empresa o industria son el factor más importante por esto es necesario invertir el mayor tiempo posible y dinero que aseguren su vida y una forma adecuada donde desempeñen de forma correcta sus labores, en mejores condiciones y un medio ambiente seguro y así evitar cualquier tipo de accidentes que los imposibilite de forma temporal o permanentemente. La gestión de la prevención en la empresa por medio de un programa de salud, seguridad e higiene, repercute un aspecto de gran importancia en el ámbito de la salud laboral.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: atenciones Ambulatorias en el Programa de Accidentes según calidad del derechohabiente, año 2020.

En las atenciones ambulatorias del Programa de Accidentes (ambulatorio significa que no es ingresado a un hospital para procedimientos mayores), la clasificación por calidad del derechohabiente señala que se prestaron más atenciones a los afiliados accidentados quienes alcanzaron el 88% del total de la producción... los beneficiarios hijos se ubicaron en el segundo lugar de las atenciones con un 4% de la producción. El tercer lugar de la producción del programa de accidentes lo alcanzó la clasificación de derechohabientes pensionados del IGSS con un 3%; y en último lugar con un 1% fueron atendidos los jubilados del Estado que constituyen el grupo menor de derechohabientes. La atención en un 2% de los No afiliados (N/A) son resultados aleatorios en función de la ocurrencia de accidentes de población no derechohabiente que ocurren cerca de una unidad médica del IGSS. Las atenciones a este grupo poblacional persiguen estabilizarlo y posteriormente remitirlo a un hospital nacional o privado... (p. 44).



Fuente: IGSS, Subgerencia de Planificación y Desarrollo, Departamento Actuarial y Estadístico, INFODAE

Con las representaciones anteriores se puede observar que en las atenciones ambulatorias en el programa de accidentes no se han ingresado casos de gravedad, esto confirma que se está llevando un buen control de atención contra los riesgos laborales que los afiliados al sistema puedan sufrir. Están tomando conciencia de lo importante que es la vida y la salud de los trabajadores dentro de las empresas. Muchas veces también la mayoría de accidentes suceden fuera de los establecimientos de trabajo, pero no por esto no deja de ser un accidente laboral pues la persona se encuentra en horario laboral y realizando tareas y esto hace que se considere como un accidente de trabajo.

Un aspecto que se considera de vital importancia es el de que las instituciones de trabajo puedan contar con mejores sistemas de registro dentro de los lugares de trabajo y notificación a las autoridades competentes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya que una información adecuada se podría establecer un mejor control y dar la prioridad al trabajador que es el más vulnerable en este tema de accidentes laborales. Además del costo humano que implican las enfermedades y los accidentes, hay que considerar que afectan el desempeño económico, y generan importantes gastos médicos al trabajador y esto perjudica a la empresa en su estabilidad de producción y rendimiento.

Sanciones

Al cumplir con las normas establecidas se pueden evitar relativamente sanciones que la normativa establece, así como también prevenir muchos accidentes y relativamente que afecten a los trabajadores en los lugares de trabajo, evitar también la pérdidas temporales o definitivas de uno o varios trabajadores, que cuente con conocimiento y experiencia necesaria para las labores que requiere la empresa. Se pueden evitar, además, los gastos económicos debidos al tiempo perdido y los daños ocasionados con las máquinas, equipo, herramientas o materiales. Mejorando y cumpliendo

con las condiciones necesarias de seguridad e higiene en la empresa se pueden mantener a trabajadores satisfechos y productivos.

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica (2020) la sanción es:

Un hecho positivo o negativo impuesto al obligado, aun mediante la fuerza, como consecuencia del incumplimiento de un deber jurídico. Con las sanciones se pueden perseguir tres finalidades básicas: 1) el cumplimiento forzado de la endonorma, es decir, del deber jurídico respectivo. 2) la indemnización de daños y perjuicio, que se establece, en general, cuando lo primero no es posible. 3) un castigo, cuando el hecho es ya grave; castigo que se materializa mediante una pena.

El artículo 552 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (2014):
“Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión contenida en el presente Reglamento, da lugar a la imposición de una sanción según lo establecido en los artículos 271 y 272 del Código de Trabajo.”

Asimismo, en el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional se establecen las siguientes sanciones:

Cuando la gravedad o inminencia de peligro lo amerite, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el IGSS, podrá suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo y prohibir el uso de determinadas maquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y ofrezcan peligro grave para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro (artículo 552 BIS).

Las sanciones que se establecen en las leyes de índole laboral en Guatemala generan ciertas consecuencias jurídicas y estas derivadas del incumplimiento de las mismas. Pueden existir sanciones leves, así como también sanciones de carácter más intenso. Pero ciertamente, en la mayoría de las ocasiones, estas sanciones no son justas y equitativas, no favorecen en nada al trabajador que es quien más se ve afectado al momento de sufrir un accidente y con este tipo de sanciones no se remedia en todo del daño que el trabajador sufre, las sanciones en determinado momento tampoco se cumplen a cabalidad y para esto es necesario que se realicen supervisiones de parte de las autoridades correspondientes.

Derivado de las sanciones y consecuencias a las que se pueden ver expuestos los que violenten normativas, es necesario determinar lo que es una infracción:

Es toda acción u omisión que implique violación de normas jurídicas de índole sustancial o forma, relativas a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación en materia de salud, constituye infracción llevada sancionable por el Ministerio de Salud, en la medida y con los alcances establecidos en este Código, sus reglamentos y demás leyes de salud. Si de la investigación que realice el Ministerio, se presumiere la comisión de un delito tipificado en leyes penales, su conocimiento y sanción corresponde a los tribunales competentes. Los funcionarios y empleados del Ministerio de Salud que, en ejercicio de sus funciones, tengan conocimiento de la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de delito, deben denunciarlo inmediatamente a la autoridad competente, bajo pena de incurrir en responsabilidad (Código de Salud, artículo 216).

La importancia de la seguridad y salud ocupacional es el fin de ayudar a los empleadores a minimizar sanciones dentro de los establecimientos de trabajo y a los empleados a disminuir las lesiones, las enfermedades y las muertes laborales. La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores debe ser el objetivo de toda organización, ya que las personas son las fuentes principales de ingreso de las mismas. Cuando un trabajador está lesionado, la organización, tiende a sufrir pérdidas, ya que la mano de obra la provee el ser humano, contrario cuando el trabajador está sano y en un ambiente seguro, su producción aumenta, y los beneficios para la empresa son mayores.

En cuanto a las infracciones en que se puede incurrir y se encuentran establecidas se impondrá las sanciones siguientes según el Código de Salud:

- a) Apercibimiento escrito, que formulará el funcionario o empleado debidamente autorizado por el Ministerio de Salud, previamente y por escrito...
- b) Multa, que se graduará entre el equivalente de dos a ciento cincuenta salarios mensuales mínimos vigentes para las actividades no agrícolas...
- c) Cierre temporal del establecimiento por un plazo no menor de cinco días y no mayor de seis meses...
- d) Cancelación del registro sanitario para fines comerciales de productos objeto de control de este Código,
- e) Clausura definitiva del establecimiento... (artículo 219).

Legislación guatemalteca aplicable

En Guatemala existe legislación aplicable a los accidentes laborales, se pueden mencionar, reglamentos, manuales, pero no existe la necesaria, las condiciones generales de higiene y seguridad que deben ejecutar los empleados como los trabajadores, su protección, frente a los accidentes que estos puedan sufrir, derivado de esto es que en los puestos de trabajo regularmente suceden accidentes de todo tipo, si bien es cierto existen leyes que regulan este tema pero muchas veces no se aplican y el Estado debería de tomar iniciativa y mejorar así el Sistema del sector laboral. Entre la normativa que regula el tema de investigación que se está desarrollando esta la siguiente:

Constitución Política de la República de Guatemala es la máxima norma del ordenamiento jurídico guatemalteco y en ella se establecen derechos inherentes a la seguridad de las personas como la vida, la libertad, la paz y el desarrollo en general de la persona, sus derechos y garantías. Específicamente en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 101 regula el derecho al trabajo y en su artículo 102 establece todos los derechos sociales mínimos de todo trabajador, así como también se menciona la actividad de los tribunales y autoridades. Todos los trabajadores y trabajadoras a veces no conocen sus derechos y cuando conocen algunos se enfrentan con problemas por hacerlos valer.

Código de Trabajo es una herramienta legal que se encarga de establecer las normas para el desarrollo de la persona que labora, y abarca todo tipo de especialidades profesionales y oficios, todo aquel trabajo desempeñado se rige bajo los siguientes derechos: tiempo de contratación, descanso y vacaciones, alimentación y vivienda y, salarios e indemnizaciones. Todos estos factores son importantes en el conocimiento del trabajador ya que se debe estar preparado para cualquier situación que se pueda presentar dentro de la empresa. En el momento de concluir un contrato laboral se debe tener conocimiento acerca de la justificación por la cual las autoridades respectivas dan por terminada una relación de trabajo como pueden ser: despido intempestivo, abandono de trabajo, riesgos de trabajo y enfermedades.

Código de salud, es un conjunto de normas, que vela por la salud de la población, establece sobre la importancia de la salud ocupacional, para proveer al empleado ambiente saludable y seguros para la prevención de enfermedades y accidentes laborales, protege al trabajador en relación a que ninguna persona debe ser expuesta al riesgo de exposiciones de radiaciones sobre todo los patronos deben abastecer al personal con equipos y medios de protección, control periódico de salud, etc. Se describen cuáles son los derechos ciudadanos a la salud y el contar con los lineamientos políticos y de la estructura organizativa de la atención de

salud en el país a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, este reglamento es de vital importancia ya que dentro de las instituciones de trabajo regula las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar en sus respectivas labores los trabajadores, el fin es proteger la vida, la salud y la integridad corporal del trabajador. El estado a través del IGSS y del Ministerio de Trabajo son los encargados de velar por el correcto cumplimiento de normas de higiene y salud en los lugares de trabajo y que se estén desarrollando las actividades laborales en condiciones que favorezcan al trabajador. Es responsabilidad del patrono brindar beneficios de prevención ante un accidente laboral.

Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo del IGSS, regula las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones Autónomas. Es necesario que existan nuevos Reglamentos que regulen normas que regulen la higiene y seguridad en el trabajo para que así se lleve un control adecuado y se desarrollen las labores de una mejor manera, se proteja al trabajador de sufrir ya sea un accidente o una enfermedad que lo imposibilite y después traiga consecuencias para la empresa o industria. Hay que tomar en cuanto

que el desarrollo y progreso del país depende en mucho de los trabajadores del país y se tiene que observar el debido cuidado de la vida y la salud de ellos.

Guía Sobre el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Guatemala, regula las condiciones generales en que deben ejecutar sus labores los trabajadores de los sectores industrial, agrícola, comercial o de cualquier otra índole, con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades derivados de su trabajo. Es muy importante aparte de establecer en qué condiciones se deben de llevar a cabo las labores también debe de existir una capacitación al trabajador, un correcto mantenimiento y revisión de la maquinaria que se utiliza, procedimientos adecuados para tener un medio ambiente favorable en general para el trabajador. También la cooperación entre los empleadores y los trabajadores deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya que los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo deberán colaborar al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador.

También se puede mencionar el Reglamento sobre protección relativa a accidentes, en el cual se da la protección en caso de accidente que el Régimen de Seguridad Social debe otorgar a sus afiliados y a los familiares que dependan de ellos, se puede definir las prestaciones en caso de accidente, así como la forma de tramitar y calificar el derecho a tales

prestaciones. Establece los datos que deberán consignarse en el certificado de trabajo que expida el empleador. Determina el marco de las actividades para la prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional, la higiene y la seguridad en el trabajo. Establece las atribuciones mínimas de las organizaciones de seguridad e higiene en el trabajo. Señala los beneficios en servicio que comprende la protección relativa a accidentes en general.

Convenio 161 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), sobre los servicios de salud en el trabajo y Acuerdo Gubernativo No. 359-91, 1991. El Convenio define la expresión “Servicios de salud en el trabajo” como aquellos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: requisitos para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima con el trabajo; la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, según su estado de salud física y mental. El trabajo seguro y sano es parte inherente del concepto de trabajo decente; apunta a una condición elemental, la protección a la integridad física y la protección a la vida. Una gran parte de las normas internacionales establecidas desde la fundación de la OIT en 1919 se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.

Regulación legal aplicable a los accidentes laborales en el derecho comparado

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos que constituyen seguridad y salud en el trabajo en los países donde existe normativa que protege a los trabajadores dentro de sus respectivas instalaciones donde laboran y puedan sufrir cualquier tipo de accidentes y enfermedades laborales. Es de vital importancia que en todos los países existan leyes que resguarden la vida de las personas en el sector laboral, normas que cubren las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo y establezcan principios básicos y derechos con el fin de minimizar consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores. Derivado de lo anterior se mencionará leyes laborales de los Países de Colombia, Chile y Honduras.

Mejorar la imagen de las entidades que velan por la salud y seguridad ocupacional internacional, así como de los materiales que proveen, los cuales en la actualidad no están diseñados adecuadamente para muchos tipos de trabajos y empresas. Para que los empleados y empleadores puedan desempeñar una mejor competitividad. La importancia de la Salud y Seguridad Ocupacional para el ser humano, en su ambiente de trabajo, es un factor esencial y que determina la productividad de toda organización. Hoy día existen una variedad de sectores de producción

donde se necesita que toda organización vele por la Salud y Seguridad de sus empleados. Los empleados son una base fundamental y complemento para que toda organización llegue a un adecuado desarrollo.

Ley 1562 de 2012 de la República de Colombia

Como antecedente la forma en que ha ido evolucionando y se desarrollen las actividades de prevención y protección en seguridad y salud en el área laboral en Colombia, es un cambio constante y que favorecen a los trabajadores. Las leyes que antiguamente existían solo se enfocaban al ámbito solamente profesional y al pasar el tiempo se cambió el contexto de la misma para el ámbito laboral, abarcando así la ampliación de las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral. De esta manera las empresas ya sean públicas o privadas deben de tener en cuenta los cambios constantes que las normativas vayan estableciendo, para que de esta manera se logre un mejor desarrollo dentro de las empresas.

Bedoya Marrugo (2013) establece los siguientes antecedentes de la Ley 1562 de la Republica de Colombia:

En la Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, se realiza un cambio al pasado nombre “Sistema General de Riesgos Profesionales” por “Sistema General de Riesgos Laborales”. En esta normativa, el Congreso de la República incluye varios cambios, entre estos, al artículo 13 del Decreto 1295 de 1994, el cual expresaba la obligación de un programa y las sanciones a la empresa en caso de no presentar los respectivos soportes que la acreditaran; por ejemplo, la obligación de afiliar a las personas vinculadas a través de un contrato formal

de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. (p.31).

También es importante mencionar que en la Ley 1562 del país de Colombia existen afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de forma obligatoria, así como de forma voluntaria y esto ayuda a que en el momento de sufrir un accidente, enfermedad o cualquier otra circunstancia estos estén protegidos y puedan hacer valer sus derechos como trabajadores. También se observa que existe una protección al estudiante de todos los niveles académicos. La Protección laboral es un tema que siempre hay que tomar en cuenta, en todo tipo de empresa, asociación, porque el riesgo de sufrir un accidente al realizar una actividad física siempre existe y si no se toman las medidas necesarias y se cumplen con las normas establecidas esto genera consecuencias hacia el patrono o la empresa.

Puede resaltarse también de la Ley 1562 que en los casos tanto para un accidente de trabajo como para una enfermedad laboral existe un tiempo que favorece al trabajador en relación a la liquidación de sus prestaciones económicas en el momento de sufrir un accidente o enfermedad laboral. En todas las entidades tendrían que tener una base para liquidar las prestaciones económicas de sus trabajadores ya que es de mucha importancia, porque esto les beneficiara a los trabajadores en el momento

de sufrir un accidente o tener una enfermedad laboral, el tiempo de liquidación que se establece, le garantizara un aporte para cubrir daños y perjuicios que este pudo haber sufrido y derivado de esto se evitarían consecuencias dentro de la empresa en determinado momento.

Con relación a los efectos o consecuencias por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales la Ley 1562 establece lo siguiente:

La mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores... En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas... La liquidación, debidamente soportada, que realicen las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales por concepto de Prestaciones otorgadas, cotizaciones adeudadas e intereses por mora, prestará mérito ejecutivo... (artículo 7).

Es importante que las empresas cumplan con sus responsabilidades para que se puedan realizar los contratos de prestaciones de servicios que estos tiene con determinadas instituciones que prestan atención al trabajador que se encuentra afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales y al momento de que exista un caso de cualquier accidente laboral o una enfermedad pueda resultar favorecido al prestarse el servicio. Por esta razón, las empresas que cuentan con un pago de aporte que cubre la seguridad de sus trabajadores deben de cumplir a cabalidad con los pagos en el tiempo establecido para que así no exista ningún tiempo de consecuencia.

También se puede mencionar de la Ley 1562 lo relacionado al Fondo de Riesgos Laborales el cual tiene por objeto lo siguiente:

a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar... b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional...c) También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así como para crear e implementar un sistema único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales... (artículo 12).

El incumplimiento de normas por parte del personal de cualquier empresa trae como consecuencia ciertas sanciones de acuerdo a la gravedad de la infracción. Las sanciones constituyen los medios de acción de los que pueden disponer los inspectores del Ministerio de Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas. A pesar de esto en muchos casos las leyes y la práctica que establecen las sanciones no son claras o no aportan la orientación necesaria a los inspectores respecto al cumplimiento de la ley. La sanción más grande que se aplica dentro de cualquier empresa es la multa. Es muy importante que El Ministerio de Trabajo cuente con el personal correspondiente para realizar la investigación de información sobre el lugar de trabajo, para que no haya un resultado negativo en la función del control de la correcta aplicación de la legislación laboral.

Ley 16.744 de la república de Chile

Como cualquier rama del ordenamiento jurídico, lo que se refiere a normativa de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo o a la prevención de riesgos laborales tiene su historia. La historia es una pauta muy importante para cualquier rama del derecho y en este caso en el área del Derecho Laboral la historia es un elemento fundamental para la determinación del contenido, alcance y significado para las normas que en la actualidad se tiene. Las primeras leyes obreras y con ello las primeras normas sobre prevención de riesgos laborales. El Derecho Laboral es una realidad que se desprende de una historia que cambia constantemente tanto en el país de Chile como en cualquier otro país.

Antecedentes

Con la creación de la Ley 16.744 se establece un Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de carácter obligatorio y al entrar en vigencia se emplea un sistema moderno que protege a todos los trabajadores ante cualquier accidente de trabajo, así como también de las enfermedades profesionales a los que los trabajadores se pueden ver expuestos. El realce social del seguro está basado en las necesidades reales y actuales que todos los trabajadores accidentados o enfermos tienen dentro del lugar de trabajo. La Ley 16.744

del país de Chile resalta la importancia en la capacitación adecuada y en la respectiva prevención de los riesgos en el campo laboral.

En relación a los antecedentes de la Ley 16.744 de la República de Chile, Jaime Soto O. (2014) menciona lo siguiente:

Creación de organismos mutuales, Asociación de Empresarios que tratan de revertir la altísima tasa de accidentes que existía entre los años 1950 y 1960. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) Y Mutual de seguridad, Cámara Chilena de la Construcción, que más tarde se consolidan con la creación del Seguro Social obligatorio a través de la promulgación de la Ley 16.744 de 1968 “Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, bajo el gobierno del Presidente Eduardo Frei Montalva (1964-1970). Al entrar en vigencia la Ley 16.744 (1968) se crea un moderno sistema de protección ante los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estableciendo un marco jurídico moderno para la época, que puso énfasis en la capacitación y la prevención de riesgos. p.p. (p.p.25,26).

Existe un Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en la Ley 16.744 y establece lo siguiente:

Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas: a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices; b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado... c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel; d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares (artículo 2).

Como se puede observar y cabe resaltar la Ley 16.744 del país de Chile, establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y protege a sus trabajadores, así como también a los estudiantes que son una parte importante dentro de un país, al momento

de que estén llevando a cabo su práctica profesional con seguros contra los riesgos que puedan sufrir los trabajadores de empresas, instituciones hasta los servidores domésticos y los aprendices. Todas las empresas están obligadas a tener un seguro de accidentes laborales. Con esto se pueden minimizar los problemas que pueden enfrentar las empresas relativos a la salud y a la seguridad que se ven expuestos el personal que labora en sus instalaciones. La normativa que se establece en el área laboral ayuda a que se proteja la vida de los trabajadores y esto genera un medio por el cual patrono y en el lugar de trabajo se encuentren expuestos a determinadas consecuencias a futuro.

Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la República de Honduras

El trabajo como actividad humana está sujeto a los accidentes que se pueden sufrir dentro de las instalaciones de trabajo, medidas de prevención a través de reglamentos que se crean con el fin de proteger a los trabajadores son los factores que pueden ayudar a minimizar accidentes de trabajo. El presente reglamento es una guía que ayuda a los trabajadores de Honduras a entender mejor su papel en la aplicación en el lugar de trabajo y a los empleadores a cumplir sus responsabilidades al respecto de lo que se relaciona a los accidentes que los trabajadores pueden estar propensos a sufrir. La prevención de los accidentes de trabajo

puede lograrse mediante la aplicación correcta de las normas y un buen control basado en datos e información sobre los accidentes de trabajo, así como también los sucesos peligrosos y los incidentes.

En cuanto a las obligaciones que tienen todos empleadores establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales están:

a) Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todas las actividades relacionados con la empresa. b) Garantizar el desarrollo de programas permanentes de seguridad y salud en el trabajo encaminado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; sin perjuicio del normal funcionamiento de sus actividades. c) Observar en todas las actividades que realizan en su empresa, las disposiciones legales y las normas y medidas de seguridad y salud aplicables. ch) Adoptar medidas apropiadas para proteger, fomentar y promocionar la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir los riesgos profesionales en los centros de trabajo... (Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, 2004, artículo 9).

El artículo mencionado se puede resaltar como obligatorio todas las medidas de prevención ante accidentes laborales y enfermedades profesionales que los empleadores deben de cumplir para lograr un sistema laboral adecuado donde todos los trabajadores se vean favorecidos y se respeten sus derechos como humanos de trabajar en un ambiente donde se proteja su salud, así como también su vida. Todas estas medidas de Prevención están orientadas a la protección del trabajador y representan una gran responsabilidad para los empleadores, porque estos deben de cumplir con los requerimientos legales que se establecen de un

sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una empresa. Si en las empresas, así como también todos los patronos cumplen sus obligaciones y normas y quieren evitar consecuencias tienen que cumplir con los reglamentos y medidas que se establecen dentro de este País.

De acuerdo con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales el Programa de seguridad y salud en el trabajo que se menciona lo siguiente:

El Programa de seguridad y salud en el trabajo consiste en la planeación organización, ejecución y evaluación de las actividades de higiene y seguridad ocupacional, medicina del trabajo y medicina preventiva, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (artículo 45).

Se puede analizar del artículo mencionados que en cualquier establecimiento de trabajo es necesario que exista un Programa de seguridad y salud para que todos los trabajadores accidentados puedan recibir la asistencia y la evaluación sanitaria necesaria. Los programas deben de estar diseñados para poner a las personas en un primer plano y mitigar los riesgos antes de que se conviertan en peligro. La salud y la vida del personal de trabajo de una empresa es responsabilidad del empleador desde el momento que se empieza la relación laboral. Las condiciones de trabajo deben ser seguras y saludables para la persona que está laborando, y esto se logra mediante normas, políticas, capacitaciones que brinda el establecimiento a su personal.

Diferencias y consecuencias jurídicas de los accidentes laborales en el derecho comparado

Para establecer cuáles son las diferencias jurídicas acerca de los accidentes laborales en los países que se mencionaron se puede mencionar primero que una consecuencia jurídica es el resultado del incumplimiento de una norma. En este tema se pueden establecer que el patrono al violar las normas establecidas en una ley, puede traer una consecuencia. A continuación, se mencionarán leyes internacionales de los países de la República de Colombia, Chile y Honduras que contienen normativa de carácter laboral y sus respectivas sanciones y las consecuencias jurídicas derivadas de infracciones que los patronos cometen al no cumplir con los lineamientos y reglamentos que estas leyes les imponen.

Derivado de los de Accidentes Laborales existen ciertas consecuencias jurídicas y esta Polaino Navarrete la define así:

Acto resultante de aquellas situaciones jurídicas reconocidas por las normas, las cuales sobrevienen en virtud de la realización de los distintos supuestos contemplados en ella (supuesto de hecho). Así, una consecuencia jurídica es el resultado de la norma; el hecho que la norma contemple (párr. 1, 2021).

Consecuencias jurídicas establecidas en la Ley 1562 de 2012 de la república de Colombia

El incumplimiento de normas por parte del personal de cualquier empresa trae como consecuencia ciertas sanciones de acuerdo a la gravedad de la infracción. Las sanciones constituyen los medios de acción de los que pueden disponer los inspectores del Ministerio de Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas. A pesar de esto en muchos casos las leyes y la práctica que establecen las sanciones no son claras o no aportan la orientación necesaria a los inspectores respecto al cumplimiento de la ley. La sanción más grande que se aplica dentro de cualquier empresa es la multa. Es muy importante que El Ministerio de Trabajo cuente con el personal correspondiente para realizar la investigación de información sobre el lugar de trabajo, para que no haya un resultado negativo en la función del control de la correcta aplicación de la legislación laboral.

En cuanto a la Ley 1562 de 2012 de la República de Colombia establece:
Sanciones de la siguiente manera:

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a, la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento

veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo... (Ley 1562, 2012, artículo 13).

Consecuencias jurídicas establecidas en la Ley 16.744 de la República de Chile

Las consecuencias jurídicas que se generan derivadas frente a un incumplimiento de normas de carácter laboral para el patrono son sanciones leves, no en todos los casos son justas y es el trabajador el que se encuentra en primer plano para poder exigir el respeto a sus derechos laborales. Pero ciertamente, en la mayoría de las ocasiones no se encuentra en una situación que le permita actuar, el reclamo que hace directamente puede costarle la terminación del contrato de trabajo u otro daño laboral, lo mismo que la demanda ante cualquier órgano jurisdiccional, esto significa que el trabajador no tiene asegurada la indemnidad por ejercer el derecho de accionar judicialmente.

De conformidad con la Ley 16.744 las consecuencias que genera el incumplimiento de normas se establece que:

Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley... (artículo 68).

Derivado de lo anterior en la Ley 16.744 las consecuencias que generan el incumpliendo de normas se establece de la siguiente manera:

Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral (artículo 69).

Consecuencias jurídicas establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la República de Honduras

Es obligación de las empresas la respectiva prevención de riesgos que puedan sufrir los trabajadores dentro del lugar de trabajo. La responsabilidad directamente recae sobre el empleador y este al no cumplir con lo que establecen las normas puede ser sancionado con amonestaciones, multas y también con cierres temporales o parciales de la empresa y esto ya genera no solo consecuencias para el empleador sino también para el trabajador. Este tipo de situaciones se pudieran evitar si todos los empleadores cumplieran con lo que se establece en las leyes y con un buen plan de prevención que disminuya los accidentes laborales y cree así un entorno de trabajo seguro.

De conformidad con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

La violación o incumplimiento por parte de los empleadores de los preceptos de este Reglamento, serán sancionados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la cual evaluará y calificará las infracciones e impondrá las sanciones aplicando las disposiciones previstas en el Código del Trabajo y sus reglamentos (artículo 465).

Es necesario determinar ciertas consecuencias establecidas derivadas del incumplimiento a los requerimientos dentro de los plazos establecidos el Código del Trabajo, Ley de Procedimientos Administrativos y demás Leyes conexas, dará lugar a las siguientes sanciones:

I) Amonestación. El director general de Previsión Social de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, amonestará al empleador o su representante que haya incumplido los requerimientos mediante oficio... II) Multas. La Dirección General de Previsión Social de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, vencidos los plazos perentorios impondrán las multas contempladas por el Código del Trabajo y sus reglamentos... III) Decomiso de productos. El jefe de la dependencia competente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social... IV) Cierre temporal o parcial del establecimiento. El jefe de la dependencia competente de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con la Secretaría de Salud y la Alcaldía Municipal, según el área de competencia institucional, mediante resolución motivada, podrán ordenar el cierre temporal o parcial del lugar del trabajo, con base a los antecedentes y a la persistencia del problema de seguridad y salud de los trabajadores. (Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales 2004, artículo 466).

Es importante mencionar del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales lo siguiente:

Las infracciones o violaciones por parte de los trabajadores de las obligaciones y los deberes en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo serán sancionadas según lo establecido por el Código de Trabajo y sus reglamentos y en otros ordenamientos legales, en lo que fuere aplicable (artículo 467).

De conformidad con los artículos mencionados se puede analizar que las sanciones establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la República de Honduras son mínimas y dan lugar a que el empleador no cumpla y viole con las normas de prevención y las obligaciones que este tiene establecidas en relación a los accidentes de trabajo y también las enfermedades laborales. La escasa existencia de normas realmente fuertes hace que existan conflictos dentro de los establecimientos de trabajo, derivado de que los empleadores no realizan sus respectivas obligaciones y el trabajador se ve perjudicado.

Consecuencias jurídicas para el patrono en la legislación nacional

El patrono es el principal obligado en el cumplimiento de la ley, para la prevención, es el máximo responsable en caso de incumplimiento de las normas. Derivado del incumplimiento de la ley se establecen varias consecuencias jurídicas, que puede recaer tanto en el patrono como también se puede ver afectada las instituciones o establecimientos de trabajo. En Guatemala muchas veces no se realizan las supervisiones adecuadas donde se lleve a cabo un control adecuado de las condiciones

en las que los trabajadores estén realizando sus labores y como consecuencia suceden accidentes que después se convierten en problemas para el patrono, así como también para el trabajador. Para esto es necesario que a las inspecciones del trabajo a quienes les corresponda la función de velar por el cumplimiento de las normas laborales, su actuación sea más activa pues normalmente se desempeñan después al incumplimiento de la norma laboral.

Derivado de sufrir cualquier tipo de accidente de trabajo, especialmente si es grave o muy grave, el empresario deberá activar todos los protocolos obligatorios ante esta situación: por un lado, llevar a cabo una investigación interna de cuáles han sido las causas del accidente: si este sucedió por descuido del trabajador, mal estado de la máquina, proceso de trabajo inseguro, estos protocolos le permitirán mejorar el proceso productivo de su empresa garantizando la seguridad y la salud de sus trabajadores, al momento de que un accidente no sea de alta gravedad el patrono así como también toda la empresa pueden evitar verse afectados con algún tipo de consecuencia jurídica.

De acuerdo con el artículo 552 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (2014) “Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión contenida en el presente Reglamento, da lugar a la imposición de una sanción según lo establecido en los artículos 271 y 272 del Código de Trabajo”.

Asimismo, del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (2014) se resalta lo siguiente:

Cuando la gravedad o inminencia de peligro lo amerite, el Ministerio de Trabajo y el IGSS, podrá suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo y prohibir el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y ofrezcan peligro grave para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro (artículo 552 BIS).

El área salud y seguridad en Guatemala, carece cultura sobre salud y seguridad ocupacional, y esto traen consecuencias negativas y también por una falta de comunicación sobre los beneficios tanto a los empleadores como a los empleados, lo que causa en ellos conflictos: a los empleadores una alta tasa de rotación de personal, así como una ineficiencia en la producción de sus productos, y a los empleados una pérdida de ingresos, así como un desgaste físico y mental, ocasionados por la presión tanto laboral como social. Algunos de los empleadores con una buena cultura y políticas de Salud y Seguridad Ocupacional tendrían beneficios y rentabilizar sus organizaciones, pero por falta de comunicación y métodos no ponen en práctica muchas de las políticas, que pueden beneficiarlos. A los empleados por su falta de cultura, educación y presión social, lo que les importa es trabajar, llevar el sustento a casa, y satisfacer algunas necesidades que para ellos son básicas.

Diferencias entre la legislación nacional y la internacional

De todo lo expuesto anteriormente entre la legislación nacional y la internacional se puede analizar que entre Guatemala con Colombia, Chile y Honduras no existen relevantes diferencias en los diversos ordenamientos jurídicos de los países planteados en el tema de los accidentes labores, puesto que en la normativa que se mencionó de los diferentes países, en ambos se establecen conceptos, medidas de prevención similares. Se pudo observar que tanto el en país nacional como internacional en el tema de sanciones o consecuencias jurídicas solo hay diferencias en los montos de las cantidades de las multas que se establecen al momento de existir incumplimiento de las leyes y reglamentos.

En todos los países mencionados solo existen normas leves, con sanciones que simplemente llegan a ser multas. Cierres temporales de los establecimientos, no se mencionan sanciones penales o fuertes y esto es un problema dentro de todas las leyes, reglamentos y códigos que se analizaron porque a partir de esto es que las empresas de trabajo no tienen temor de las consecuencias y sanciones que se les puedan imponer por las condiciones en que muchas veces tienen a su personal de trabajo, y derivado de esto suceden muchos accidentes y el empleador solo recibe una sanción como se ha mencionado leve y no como se debería. A todo esto, se necesita cada vez mayor atención por parte de las empresas y los gobiernos.

Comparación de los sistemas jurídicos

Todos los países enfrentan retos en el debido cumplimiento de normas en el campo laboral y específicamente en relación al tema de accidentes laborales. En los países con los que se hizo comparación las primeras personas que son víctimas son todos los trabajadores al existir una lucha para que se respeten sus derechos. Muchos de los procesos, inspecciones y sanciones de parte de las autoridades correspondientes y los facultados en la toma de decisiones siguen siendo poco claros y no participativos, lo que resulta un impedimento a la capacidad de las personas de reclamar y lograr un resultado negativo ante cualquier problema que se presente de un accidente dentro del trabajo.

En el caso de Guatemala con Colombia se establecen en sus leyes normativa y lineamientos de prevención, protección a los trabajadores atreves de sus reglamentos, pero existe un nivel bajo en cuanto a las sanciones que se imponen a los que violen la normativa relacionada a los accidentes que sufren los trabajadores en los centros de trabajo. En Colombia si existe un fondo que cubre los estudios, campañas etc. Para la prevención de accidentes de trabajo, contrario al de Guatemala no existen programas que adopten estas medidas, políticas del gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para mejorar la salud y el bienestar de las personas que trabajan y herramientas más adecuadas

para aplicar, supervisar y mejorar continuamente la seguridad y la salud en el trabajo.

En relación a Guatemala con el País de Chile se estableció que existen las herramientas por medio de su legislación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, se entiende que hay normativa que protege a los trabajadores, existen Seguros Sociales contra Riesgos de Accidentes del Trabajo en los dos países comparados que abarcan en primer lugar una evaluación eficaz de los riesgos que incluya la identificación, la valoración y el control de los peligros. La evaluación de todos los riesgos a los que se exponen los trabajadores debería realizarse con la plena participación de los mismos expuestos a dichos riesgos. Estas evaluaciones deberían abarcar los distintos riesgos, incluido el impacto en el medio ambiente y las comunidades circunvecinas a los proyectos.

Mencionando a Guatemala con Honduras cabe resaltar que en la república de Honduras existe normativa que menciona el tema a tratar de los accidentes laborales, si bien existe normativa, pero en un nivel bajo que no abarca todo lo que se necesita para la prevención necesaria de los accidentes que se sufren en un establecimiento de trabajo. A diferencia con Guatemala si se puede encontrar normativa que establece lo relacionado con los accidentes laborales, pero en muchas ocasiones en ambos países no se cumplen los lineamientos de la normativa y esto ya

trae consecuencias jurídicas tanto para los patronos como para los trabajadores que son los más perjudicados y vulnerables.

Tanto en Guatemala como en Colombia, Chile y Honduras lo más importante que se resalta es la vida y los derechos de cada trabajador que depende de la buena gestión de parte de los patronos y que se fortalezca cada vez más los sistemas de los establecimientos laborales y de lo que es más importante que son las leyes. La vigilancia debida de los establecimientos de trabajo es una herramienta que permite hacer un seguimiento de la correcta seguridad de todos los trabajadores a fin de detectar y prevenir cualquier riesgo o accidente que se pueda relacionar con el trabajo. Todas las partes deberían velar especialmente porque se respeten la privacidad y los derechos de los trabajadores.

Todos los trabajadores de Guatemala como de los países de Colombia, Chile y Honduras deberían asimismo tener derecho a que se les comunique toda la información relativa a su aptitud para trabajar al momento de su contratación que también es muy importante para así evitar más accidentes laborales. Se puede reflejar que en los países mencionados se necesitan que cuenten con un marco normativo adecuado, que tengan políticas nacionales y programas de salud y seguridad en el trabajo, y que promuevan la acción coordinada de las diferentes entidades que tienen relación con estos temas. También se ha analizado que la

existencia de un buen sistema de inspección es muy eficaz para velar por el cumplimiento de las normas.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se estableció dentro de esta investigación y que se refiere a determinar las diferencias y consecuencias jurídicas derivadas de los accidentes laborales en el Derecho Comparado, se puede concluir en que no existen diferencias tan profundas y relevantes en las legislaciones mencionadas, ya que todas establecen normas y reglamentos que protegen al trabajador, pero si es necesario que se implemente una normativa adecuada y que esta vaya evolucionando a través del tiempo y que regule más sanciones de trabajo y que estas sean más fuertes y así exista una reducción significativa de los accidentes laborales dentro de cualquier lugar de trabajo.

El primer objetivo específico que consiste en describir los conceptos básicos de los accidentes laborales en la legislación guatemalteca, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión de que en Guatemala existe legislación aplicable al tema de los accidentes laborales, que establece las condiciones generales en las que debe desempeñarse un trabajador. Se necesita una mayor legislación, que exista más conciencia empresarial, gremial, sindical, que se cumplan las leyes a cabalidad. Una más profunda intervención de los trabajadores en la enseñanza del autocuidado. Los accidentes y las enfermedades causadas por el trabajo es la manifestación más significativa del conflicto de

capital/trabajo y su registro es un indicador socioeconómico útil para comprender las dinámicas de las transformaciones en las relaciones laborales y sus efectos en las condiciones de trabajo y en la salud del conjunto de la clase trabajadora.

Asimismo, en relación al segundo objetivo específico que consiste en analizar la legislación aplicable a los accidentes laborales en el Derecho Comparado, se puede concluir en que en la legislación de los países de la República de Colombia, Chile y Honduras se regula muy poco normativa para prevenir los accidentes en el trabajo y que solo existiendo más leyes acerca de este tema y estableciendo sanciones más fuertes hacia los empleadores se puede ir mejorando las condiciones de seguridad e higiene en la empresa y así tener trabajadores más satisfechos y productivos y minimizar accidentes de cualquier tipo en los lugares de trabajo. Si bien se puede establecer que unos sectores son más vulnerables que otros y depende mucho del trabajo que se realice al momento de sufrir un accidente o cualquier tipo de lesión. Las instituciones de trabajo de cada país que se mencionó influyen un papel muy importante para reducir este problema. Otro asunto dentro de este tema es que muchos de los accidentes laborales no son denunciados, principalmente por dos motivos, uno ya sea porque la empresa dice al trabajador que no diga nada o por que el trabajador no sabe de sus derechos.

Referencias

Bedoya Marrugo E. A. (2013). *Análisis documental de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.*

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2023).
<https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/honduras/>

Enciclopedia Jurídica (2020).
<http://www.encyclopediajuridica.com/d/sanci%C3%B3n/sanci%C3%B3n.htm>

Guía de Identificación de Riesgos Laborales por COVID-19 y Medidas Preventivas en los Centros de Trabajo.
<https://www.igssgt.org/covid-19-sala-virtual/>

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
<https://twitter.com/minsaludguate/status/1255189444027715591?lang=zh-Hant>

Moreno Castro. J. (2013). *Investigación policial en accidentes laborales.*

Polaino Navarrete. M. (2021). *"Teoría del Delito. Adaptada al EEES"*.
<https://es.scribd.com/doc/64418794/Consecuencia-juridica#>

Soto O. J. (2014). *Sesión de Salud y Seguridad en el lugar de Trabajo*.

Subgerencia de Planificación y Desarrollo Departamento Actuarial y Estadístico. (2020). *Boletín estadístico Prestaciones en Salud*

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República. (1997). *Código de Salud*. Decreto 90-97.

Congreso de la República. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto No. 1441.

Congreso de la República. (2014). *Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional*. Acuerdo Gubernativo 229-1014 y sus reformas, 33-2016.

Presidente de la República. (1957). *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)*.

Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (1995). *Reglamento sobre protección relativa a accidentes*. Acuerdo No. 1002.

Presidente de la República. (1991). *Convenio 161 de la O.I.T. Sobre los servicios de salud en el trabajo y Acuerdo Gubernativo No. 359,1991*.

Legislación internacional

Congreso de Colombia. (2012). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Ley 1562 del 2012.

Dirección General de Previsión social. (2004). *Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades, del país de Honduras*.

Ministerio de Trabajo y previsión Social. (2019). *Protección frente a un accidente o enfermedad profesional*. Ley 16744. Del país de Chile.