

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

**NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES
IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO**

ROLANDO RUÍZ RAMÍREZ

Guatemala, abril 2013

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

**NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES
IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROLANDO RUÍZ RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, ABRIL 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

VOCAL V: Br. Rocael López González

SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

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



Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso
5a avenida 5-20 zona 2, tel. 2232-3083

Col. 8233

Guatemala, 27 de mayo de 2011

Licenciado **Carlos Manuel Castro Monroy**
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Como asesor de tesis del Bachiller **ROLANDO RUÍZ RAMÍREZ**, en la Elaboración del trabajo titulado: "NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO", con base al Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene los requisitos mínimos exigidos.

La contribución científica en el presente informe, la constituye un estudio profundo acerca de las figuras delictivas que se pueden presentar con ocasión de la prestación del servicio laboral.

El carácter científico técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis de los libros de texto y las obras tratadistas y autores diversos que versan sobre la participación en el delito.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis.

Asimismo se utilizó el método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

Las técnicas de campo se observan principalmente en la abundante cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas. Esto permite un adecuado abordaje de los fundamentos doctrinarios que sustentan al trabajo de investigación especialmente en lo referido a la relación de trabajo y los accidentes en el mismo.

Asimismo **la bibliografía** se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los



autores citados.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

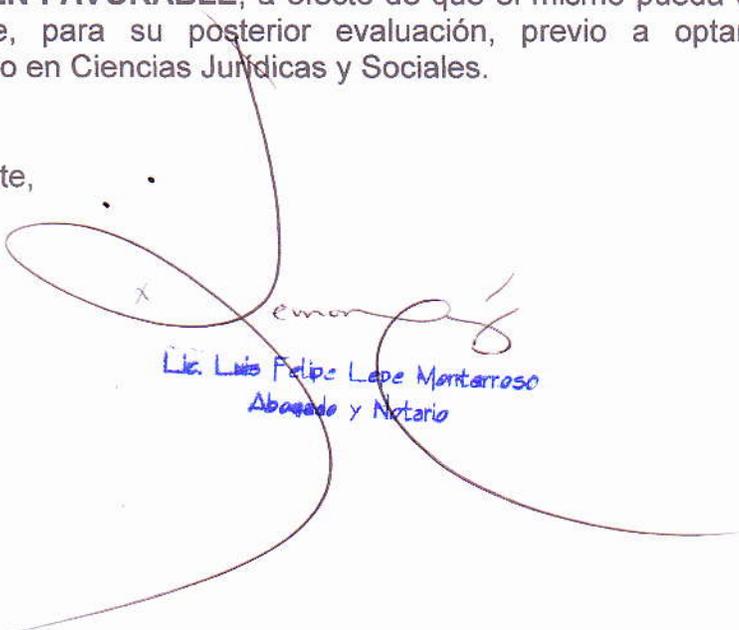
Las conclusiones del autor resultan acertadas, pero es preciso hacer énfasis en una de ellas, quizá la más emblemática de todo el trabajo. Esta hace referencia a la inexistencia de figuras delictivas derivadas de hechos ocurridos con ocasión de la prestación de servicios laborales.

En cuanto a sus **recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es aquella referida a la necesidad de regular figuras delictivas como las mencionadas anteriormente.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

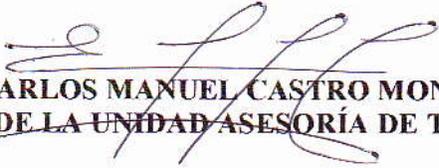

Lic. Luis Felipe Lape Montarrosa
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de junio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VICTOR MANUEL MONTÚFAR MOTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ROLANDO RUIZ RAMÍREZ, Intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/Cpt



Lic. Víctor Manuel Montufar Mota
Abogado y Notario
1ª Avenida 2-73, zona 3 Chimaltenango
Teléfonos: 52911296 / 52610503

Guatemala 20 de junio de 2011

Licenciado.

CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado Castro:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en referencia al trabajo del estudiante ROLANDO RUÍZ RAMÍREZ, titulado "NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO", del cual fue designado revisor, y al respecto le manifiesto lo siguiente:

- a. Que procedí a revisar el trabajo de la tesis mencionada anteriormente, identificando el carácter técnico y científico de la misma al desarrollar claramente todos los aspectos que inducen a comprobar la hipótesis planteada al inicio de la investigación, así como los objetivos generales y específicos.
- b. En la elaboración del trabajo se integró la metodología y técnicas necesarias para este tipo de investigación, el cual me pareció aceptable, pues utilizó los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo, y las técnicas de investigación bibliográfica, de campo, documental y jurídica.
- c. El contenido de la investigación esta redactado de la manera correcta, pues se cumplen con las reglas ortográficas y se utilizan las palabras precisas, haciendo la obra comprensible para los lectores.
- d. El tema investigado por el autor reviste vital importancia y por ende constituye un aporte académico, además de contribuir científicamente al estudio y ejercicio del derecho penal y derecho laboral, ampliando la bibliografía que existe al respecto y enfocando a estas disciplinas desde un punto de vista comparativo.



- e. Las conclusiones desarrolladas al final del trabajo, son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis y las recomendaciones a las mismas con enunciados derivados de un análisis como soluciones a los problemas encontrados.
- f. La bibliografía utilizada es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación y la forma de citar cada obra y legislación es la adecuada.

Además de lo anteriormente expuesto, la tesis reúne todos los requisitos necesarios de forma y fondo que establece el Artículo treinta y dos (32) del normativo para la elaboración de tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público, por esas razones el Revisor de tesis procede a APROBAR en todo su desarrollo, el trabajo de tesis titulado NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, a fin de optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Lic. Víctor Manuel Montufar Motta
Colegiado No. 4251

V. M. Montufar Motta

Lic. Víctor Manuel Montufar Motta
Abogado y Notario

Lic. Víctor Manuel Montufar Motta
Abogado y Notario



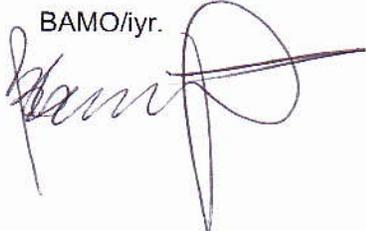
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



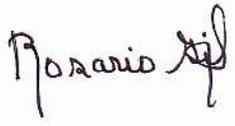
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de marzo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ROLANDO RUÍZ RAMÍREZ, titulado NECESIDAD DE REGULAR EL DELITO DE HOMICIDIO Y LESIONES IMPRUDENTES O CULPOSAS EN EL CÓDIGO PENAL EN RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO







DEDICATORIA

- A DIOS Por su infinita sabiduría y porque su mano siempre me ha guiado con amor.
- A MI ABUELITA Natividad Esteban Ramírez (+); por haberme brindado su ayuda económica y moral
- A MIS PADRES Augusto Ruiz Bonilla (+); Guillermo García Hernández, Elsa Marina Ramírez de García (+); por haberme dado la existencia y haberme instruido desde niño en mi camino.
- A MI ESPOSA Aminta Beatriz Menéndez Yanes de Ruíz; porque en todos los momentos ah estado a mi lado.
- A MIS HIJOS Madelyn Jazmín, Astrid Elizabeth, Evelyn Beatriz, Edmar Rolando, Melvin Ronaldo, Ilse Beatriz; porque los amo.
- A MIS NIETOS Edmar Abdías y Aminta Isabella; por considerarlos y amarlos como a mis hijos.
- A MIS HERMANOS(AS) Sharon, Byron, Heidi, Erika. Zulma, Miriam; con mucho cariño.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho laboral.....	1
1.1. Concepciones.....	5
1.1.1. Privativa del derecho laboral.....	5
1.1.2. Publicista del derecho laboral.....	7
1.1.3. Dualista o mixta del derecho laboral.....	7
1.1.4. Social del derecho laboral.....	8
1.2. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	9
1.3. Fines del derecho de trabajo.....	10
1.3.1. Primera corriente.....	11
1.3.2. Segunda Corriente.....	11
1.3.3. Tercera Corriente.....	12
1.4. Contenido del derecho procesal laboral.....	12
1.5. El proceso de previsión social.....	14
1.6. La seguridad social.....	14
1.7. Los infortunios del trabajo.....	19
1.8. El riesgo profesional.....	20
1.9. El riesgo laboral como concepto ex post facto.....	23
1.10. El riesgo laboral como falta de prevención.....	23



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Bienes que deben garantizarse en la prevención.....	25
2.1. La vida.....	25
2.2. La integridad física del trabajador.....	27
2.3. La integridad mental del trabajador.....	28
2.4. La higiene y la seguridad.....	29
2.1. La prevención de accidentes.....	34
2.2. La prevención en materia laboral.....	36

CAPÍTULO III

3. Faltas en materia del derecho del trabajo.....	39
3.1. Análisis Jurídico.....	39
3.2. Reseña histórica.....	44
3.3. Tramite.....	45

CAPÍTULO IV

4. Seguridad laboral contra accidentes.....	53
4.1. Norma del seguro social sobre higiene y seguridad.....	53
4.2. Obligaciones de patrones y trabajadores.....	54
4.3. Organización de seguridad.....	60
4.4. Condiciones generales de los locales y ambientes de trabajo.....	60



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Necesidad de que las sanciones administrativas excedan el valor de la Inversión del empleador en las medidas de seguridad e higiene en el derecho laboral guatemalteco.....	69
5.1. Planteamiento de la problemática.....	69
5.2. Regulación legal actual.....	71
5.3. Regulación legal propuesta.....	80
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
ANEXOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

Con la presente propuesta de investigación, se demuestra y se pone en evidencia una situación poco tratada y nada atendida. En consecuencia se ha de enfatizar la necesidad de dar solución a este problema y se demostrará que los riesgos asumidos en la presentación del servicio en materia laboral, no constituyen otra cosa como sea la violación al deber objetivo de cuidado, núcleo central de los delitos de comisión u omisión por imprudencia o negligencia, prevenibles y por tanto su acaecimiento constituye una conducta punible y en consecuencia prosequible penalmente.

La hipótesis del trabajo consistió en regular de forma técnica en el Código de Trabajo, el riesgo laboral como una conducta ilícita, de conformidad con la violación al principio del deber de cuidado, por cuanto cualquier accidente posible en ocasión de la prestación del servicio en una relación laboral, deviene por culpa del propio trabajador, por la del patrono, por la de ambos, por la de un tercero y por causas indeterminables.

Uno de los principales objetivos específicos de la presente investigación lo constituyó el estudio de los principales riesgos que se presentan en la prestación al servicio en una relación laboral; y de dicho estudio se puede establecer la prevención correspondiente.

El contenido capitular se dividió en cinco capítulos; el primero, los aspectos generales del derecho laboral; el segundo, los bienes que deben garantizar en la prevención; el tercero, las faltas en materia de derecho del trabajo; el cuarto, la seguridad laboral

contra accidentes; el quinto, la necesidad de que las sanciones administrativas excedan el valor de la inversión del empleador en las medidas de seguridad e higiene en el derecho laboral guatemalteco.

La teoría que sirvió de fundamento en la presente investigación es la teoría científica.

El enfoque metodológico empleado en el desarrollo de la presente investigación se basa fundamentalmente en la inducción, el cual ha servido para conducir aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis.

La técnica empleada en el desarrollo de la presente investigación fue la investigación bibliográfica, investigación de campo, investigación documental e investigación jurídica.

En conclusión se puede indicar que en la relación laboral, la parte más vulnerable es el trabajador porque es quien vende su fuerza de trabajo, y que los accidentes de trabajo han ocasionado impedimentos físicos y mentales, enfermedades e incapacidades en los trabajadores, motivo por los cuales dejan de sostener a sus familias y ser productivos dentro de la sociedad.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Es importante analizar el derecho laboral en sus elementos fundamentales, para luego proceder a entender la autonomía que actualmente tiene el derecho procesal, área en la que indudablemente se encuentra la previsión social. Esta última es el campo más propicio para el tema central de este capítulo que es el riesgo laboral, visto éste último en sus implicaciones penales.

La mayoría de autores, López Larrave, Martínez Vivot, Landelino Franco López, De la Cueva, estiman que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción propio y particular.

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es "unitaria"¹ señala el tratadista Luigi de Litala, pero no obstante su unidad teológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

El Derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

¹ Krotospin Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo. Pág. 8.



Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Para el autor Chicas Hernández. "Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios"².

El derecho laboral es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones surgidas a partir de la relación laboral entre patronos y empleados.

Esta rama del derecho es preferentemente llamada derecho laboral y tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, el trabajo subordinado, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para dar una idea mas amplia del contenido del derecho laboral, se debe señalar que comprende, además de lo ya mencionado, las garantías mínimas sociales y económicas de los trabajadores; las causas de despido e indemnización por despido injustificado; condiciones protectoras; jornada de trabajo; horas extraordinarias; higiene y seguridad; salario; contrato de trabajo; limitación de la libertad contractual; previsión social; jubilaciones y pensiones; vacaciones pagadas; descanso semanal; reparación de accidentes y enfermedades; trabajo sujeto a regímenes especiales.

² Chicas Hernández. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Pág. 38.



Por el lado del derecho colectivo del trabajo se encuentra la regulación de los sindicatos y asociaciones profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros.

La relación del trabajo incluye ampliamente los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los mencionados hubiesen tenido mejor status en una rama diferente o independiente.

En lo que la doctrina discrepa, es en la determinación de a quién corresponde la previsión social; si al derecho laboral o a una disciplina autónoma de éste.

El derecho laboral es el: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"³. En esta definición, se trata por igual a dos disciplinas aunque sean representativas de medios jurídicos distintos de la política social, es decir, el derecho del trabajo y la previsión social.

La previsión social es la acción de disponer lo conveniente para atender necesidades previsibles.

³ *Ibid.*



El derecho social es una ciencia eminentemente humana, en tal sentido no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratará de los mundos jurídicos distintos. Siendo el derecho laboral una rama del primero de los mencionados; por lógica consecuencia es una ciencia humana.

La diferencia entre derecho público y derecho privado, no aplica una separación y que “la distinción romana entra el iuscongens (derecho de escoger) y el iusdispositivum (derecho obligatori) se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos”⁴. Sin embargo, en la edad media, ya aparece una separación. En cuanto al iuscogens, que aparece en algunas obras como la citada escrito de esa forma y en otras como las de Mario López Larrave: juscogens, es procedente señalar que: “El contenido de los contratos individuales, en donde las partes únicamente dentro del marco de ellas tienen libertad para estipular cláusulas, es decir que tienen carácter de juscogens”⁵ es evidente el derecho de escoger que otorga a los contratos de trabajo y por ello darle ese Es en el siglo XIX que surge el trabajo del individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la ruptura con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

Es en el siglo XIX que surge el trabajo del individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la ruptura con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

4 Rodríguez, Alejandro y Patricia Secaida. **Delitos laborales**, Pág. 48.

5 López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Ed. IUS Ediciones, Guatemala 2008. Pág. 37

En el presente trabajo se considera útil partir de la clasificación de las ramas del derecho público o privado y haciendo una mención somera del derecho social.

1.1. Concepciones

Son variadas las formas de concebir al derecho del trabajo. Principalmente en lo referente a su naturaleza y justificación. Se presentan a continuación las más relevantes posturas.

1.1.1. Privativa del derecho laboral

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, siendo estas, las que regulan relaciones de tipo privado y la relación de los sujetos, considerándose sus normas, de carácter dispositivo.

Se argumenta también que con las disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, se limita la autonomía de la voluntad.



Existe relación de trabajo, cuando hay prestación de servicios de hecho, es decir sin el consentimiento del trabajador, a lo que se le llama trabajo impuesto, exigido, obligatorio o forzoso. Por ejemplo, los trabajadores que en épocas de crisis, el empresario tenga que volver a admitirlos porque estuvieron a su servicio anteriormente.

Para algunos autores, sin ser anticontractualistas en principio, ciertas situaciones laborales conducen a proclamar necesariamente, por ausencia de consentimiento, una relación de trabajo, sin la voluntad de las partes.

Se citan como casos típicos de tales hechos descritos anteriormente, la imposición de trabajadores a empresarios en virtud de las llamadas cláusulas de exclusividad sindical y cuando en los pactos colectivos de condiciones laborales se determinan bases forzadas para la admisión del personal.

Con respecto a la cláusula sindical hay que distinguir dos hipótesis: si procede de un acuerdo entre sindicatos obreros y un empresario, o una asociación patronal, la autonomía de la voluntad y el contrato, recobran su vigor y están de manifiesto precisamente como resultado de tal convención.

El Sindicato, es la asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de todos los trabajadores dentro de una empresa.

De manera que contradiciendo la más elemental libertad de trabajo, algunas legislaciones como la mexicana, “se implanta la obligatoriedad de reclutar trabajadores entre los afiliados de los sindicatos”⁶.

1.1.2. Publicista del derecho laboral

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque: “sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares, sino de carácter general”⁷.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público; doctrina dentro de la que esta nuestro código de trabajo; literal E, considerando IV. El legislador del 44 decide que es una rama del derecho público. La otra posición es la doctrina de la naturaleza de los sujetos, que sostiene que el derecho es público si los sujetos son de carácter público.

1.1.3. Dualista o mixta del derecho laboral

Esta tesis afirma que, por una parte el derecho laboral tutela intereses privados y por otro, intereses de la generalidad.

6 Ibid. Pág. 475.

7 www.Wikipedia.com (Guatemala 26 de enero de 2010)

1.1.4. Social del derecho laboral

Al derecho laboral en esta concepción, se le da una categoría nueva, puesto que se incorporan a él, una serie de instituciones, las cuales convierten las relaciones jurídicas a una sola finalidad, de carácter social.

En esta concepción, el derecho laboral tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho.

Algunas corrientes no le dan carácter ni de derecho público, ni de derecho privado, sino de derecho social, porque la construcción del derecho de trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores. Ese carácter de autónomo, se lo da también el hecho de que tiene una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa.

Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, ya no debemos preguntarnos si es un derecho público o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del trabajo y con características particulares. El tratadista García Oviedo al referirse a este asunto dice: "Y el derecho de trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de sustantividad propia".



No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como cambio de valores poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social-económico. Por su método sigue el de las ciencias sociales, ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. Por su sector personal no considera, como el derecho civil, la masa de los individuos sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles.

1.2. Fuentes tradicionales del derecho laboral

- Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales), de tal manera que un suceso como la depresión económica, puede influir en la política estatal en materia laboral, y llevar a cabo modificaciones a la ley.

- Fuentes formales

Se pueden mencionar entre otros, los principios del derecho de trabajo; la equidad, la costumbre, en armonía con dichos principios, y los principios y leyes de derecho común, tal como lo establece el Artículo 15 del Código de Trabajo.



Cuando señala que, los casos no previstos en este código, en sus reglamentos o demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver con base en las fuentes citadas y en ese orden de jerarquía.

- Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.3. Fines del derecho de trabajo

Se puede tomar como base para entender el fin del derecho laboral, la parte conducente de los considerandos del Código de Trabajo, el cual señala que es preciso establecer un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

Derecho procesal laboral

Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:



1.3.1. Primera corriente

El tratadista Jesús Catorena, le nombró: "Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible. Pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo."⁸.

1.3.2. Segunda corriente

Se le nombra al derecho laboral también, derecho social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños esta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio."Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini; Francisco González Díaz Lombardo"⁹.

⁸ Chicas Hernández. *Ob.Cit*, Pág. 38.

⁹ WWW.Wikipedia .com (Guatemala 26 de enero de 2010)

1.3.3. Tercera corriente

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho.

"Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S, al comentar al procedimiento laboral en la capital Federal y de la provincia de Buenos Aires. En Guatemala se aplica un procedimiento ordinario laboral positivo"¹⁰.

1.4. Contenido del derecho procesal laboral.

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal laboral, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice; "Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, institucionales y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social."¹¹

⁹ WWW. Wikipedia.com (Guatemala 26 de enero de 2010).

¹⁰ Ibid.

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en esta se determina como objeto, y por lo tanto, el contenido del derecho procesal del trabajo y no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

- Los principios y doctrinas que informan al derecho procesal del trabajo;
- Sus instituciones propias;
- Sus normas instrumentales;
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- La Organización de Jurisdicción Privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La Organización de los Órganos Administrativos Laborales¹⁰

El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- Condiciones ambientales de trabajo. Iluminación, temperatura, ruido, etc.
- Condiciones de tiempo. Duración de la jornada de trabajo, horas extras, periodos de descanso, etc.
- Condiciones Sociales. Organización informal, estatus, etc.

Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son:

- La iluminación;
- El ruido y
- Condiciones atmosferas.

¹⁰ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** Pág. 40.

1.5. El proceso de previsión social

Este concepto no se encuentra bien definido en la legislación guatemalteca, sin embargo, existen diversas opiniones y acepciones sustentadas por estudiosos de la materia laboral para considerar a la previsión como la prestación de beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios.

El autor citado, Chicas Hernández señala: “Cuando surge un conflicto de intereses relacionados con prestaciones de previsión social, nuestra legislación contempla que previamente debe agotarse el trámite administrativo ante las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, el que finaliza con la resolución que resuelve el recurso de apelación. La Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen de Seguridad Social, conocerán los Tribunales de Trabajo y Previsión social por lo que el Código de Trabajo en su título Décimo Tercero contempla el procedimiento”¹²

1.6. La seguridad social

Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que “la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo”¹³ en las acciones del Presidente Roosevelt. .

¹² Chicas Hernández, *Ob Cit.* Pág. 82.

¹³ *Ibid.*

La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres de pensamiento social de los años de la revolución francesa y de las guerras de independencia de nuestros pueblos.

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en el siglo XX donde cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, esto es, hacer real, una vida decorosa para los hombres.

El paso decisivo para el perfeccionamiento del concepto se dio en los años de la segunda guerra mundial, cuando Churchill y Roosevelt suscribieron el 12 de agosto de 1941 la Carta del Atlántico, cuyos puntos quinto y sexto son un programa magnífico de seguridad social: La colaboración más completa entre todas las naciones en el campo económico a fin de asegurar a todos las condiciones de trabajo mejores, una situación económica favorable y la seguridad social.

El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recurso módicos no puede hacer frente por si solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurriendo a la asistencia de carácter privado de sus allegados.

En nuestro medio, la Constitución Política de la República, prescribe en su Artículo 100, que: El estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de los preceptuados por el Artículo 88 de la Constitución (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

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.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada.

La seguridad social es una parte importante de las ciencias sociales. Y como se afirma con frecuencia, que “para conocer una ciencia es preciso conocer su historia”¹⁴

14 *Ibíd.*

Presentamos algunos elementos claves de la evolución de esta disciplina que hoy concita la atención de los políticos, de los financistas, de los estudiosos, de los trabajadores y de la población en general.

- Las formas primitivas de la seguridad aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad.
- Se recuerda las anécdotas del tiempo de las vacas gordas y de las vacas flacas y la necesidad de tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez.
- Muchas de las cofradías religiosas operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.
- La revolución industrial cambia radicalmente los mecanismos de apoyo a las poblaciones necesitadas y sometidas a riesgo.
- El movimiento obrero incorporó como una de sus reivindicaciones claves la seguridad social contra las enfermedades, los accidentes de trabajo y el desempleo.

Las mutuales y las sociedades de beneficencia fueron surgiendo en varios países de Europa.

En América Latina y el Caribe, uno de los precursores de la política de seguridad social como fundamento de la organización de la sociedad, fue el Libertador Simón Bolívar, quien afirmó en su proclama:

“El sistema de gobierno más perfecto es el que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad social y mayor suma de estabilidad política”¹⁵.

Ante la presión sindical y política, en la naciente Alemania, Bismarck, el Canciller de Hierro instituye el primer régimen de seguridad social.

Se creó el seguro de invalidez y vejez. Se aplicó inicialmente a las enfermedades y luego a los accidentes de trabajo. Beneficiaba a los asalariados y era obligatoria la afiliación.

- Se financiaba y administraba en forma tripartita: Estado, trabajadores, empleadores.
- Desde su origen, la seguridad social nace con la impronta de la solidaridad social beneficiando por igual al que aportaba más como a quién aportaba menos.

¹⁵ *Ibid.*



Esta experiencia se fue extendiendo progresiva y paulatinamente a los demás países europeos.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, es una gran autoridad internacional en materia de seguridad social.

Desde su fundación ha destinado más de 20 convenios y otras tantas recomendaciones sobre la materia. Cuenta con estudios, publicaciones y expertos que prestan asistencia técnica.

1.7. Los infortunios del trabajo

En lo que respecta a los infortunios del trabajo: la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo ha sido superada con la idea de que lo indemnizable en los infortunios del trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa.

Aquí, el criterio para la determinación de las indemnizaciones, englobado en el término incapacidad para el trabajo, debe considerar la aptitud sobreviviente para obtener un ingreso equivalente al que percibía el trabajador antes de la lesión y procurar su elevación posterior.



El acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, en sus artículos del 61 al 77 contempla la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada, y los beneficios que otorga el Instituto.

1.8. El riesgo profesional

En el Artículo 44 del Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, prescribe que: Los beneficiarios en materia de accidentes se orientan de manera preferencial hacia el desarrollo de las labores de prevención y protección contra el acaecimiento de dichos riesgos y, en general, a propugnar, por la implantación y mantenimiento de las mejores condiciones de higiene y seguridad, dentro y fuera del trabajo, para los trabajadores afiliados.

También el Artículo 82 del Código de Trabajo contiene la indemnización en caso de despido por enfermedad, o inválidez permanente o vejez, lo cual también está regulado en dicho acuerdo. Para precisar lo que es un riesgo laboral, es muy necesario tener en cuenta los siguientes aspectos del mismo: Gravedad del riesgo, inminencia del riesgo y peligro.

Gravedad del riesgo. "la probabilidad de que se produzca el daño por la severidad del mismo"¹⁶.

¹⁶ Ibid.



Inminencia del riesgo. La ley define como “riesgo laboral grave e inminente, aquél que resulte probable que se materialice en un futuro próximo y que suponga un daño grave para la salud de los trabajadores”¹⁷.

Peligro, sería “un riesgo con una probabilidad muy elevada de producir un daño, grave o no en un período de tiempo muy corto o inmediato; es decir, una persona se encuentra ante un peligro cuando tiene una alta probabilidad de dañarse de forma inmediata”¹⁸.

Teniendo como base fundamental para la presente investigación el tema de las conductas patronales que violentan el deber de cuidando en las relaciones laborales, es preciso primeramente referirse al concepto de riesgo laboral. De manera que se pueda expresar en forma concreta la posible violación a bienes como la higiene y la seguridad, que debieran ser tutelados pero no en materia laboral, sino penal.

En otras palabras, si alguien desarrolla una acción sin prever los posibles riesgos que esto implica a otros sujetos, entonces su conducta puede ser tipificada como delito culposo. Pues bien, en materia laboral se presenta muchas conductas que, siendo obligación del patrono este debe contemplar los posibles peligros a los que expone al trabajador, con ocasión de la prestación del servicio.

17 *Ibid.*

18 Rafael Hilario García, *Prevención de riesgos laborales*. Pág. 13.

El patrono debe presentarse como posible cualquier riesgo y en consecuencia tomar las medidas que tiendan a asegurar que no ocurra. “Pensar que no va a suceder es igual a no pensar”¹⁹.

Se denomina “Riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño”²⁰.

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

Si bien es un ámbito que, por lo menos en España, tiene una historia de más de 100 años, esta denominación ha sido relativamente reciente, a raíz de la Ley 31/1995. De Prevención de Riesgos Laborales.

Podría también definirse como seguridad industrial, porque es en las empresas industriales donde se hace más necesaria la protección a los trabajadores, debido a la fabricación de artículos, en los cuales se utilizan materias primas que podría dañar la salud del trabajador.

19 Jiménez de Azua, Luis. **Lecciones de derecho penal**. Ed. Harla, México 2002. Pág. 18.

20 *Ibid.*

1.9. El riesgo laboral como concepto ex post facto

El riesgo laboral se considera ex post facto, cuando se logran considerar sus secuelas hasta que este ha ocurrido, por ende su sancionamiento, judicial o no, resultan posteriores a su acaecimiento.

1.10. El riesgo laboral como falta de prevención

La falta de prevención en el riesgo laboral, como ya se explicó anteriormente, constituye una falta al debido cuidado que tiene que estar presente en cualquier actividad que sea consecuencia del servicio. Por ello, si no se han observado las debidas medidas de prevención de cualquier infortunio, entonces el riesgo laboral se da por dicha ausencia de cuidado; y, tal situación debe ser considerada como punible.

En conclusión se deberán tomar todas las medidas de seguridad por muy insignificantes que parezcan pero que de alguna u otra forma perjudicarían la salud y la seguridad de los trabajadores. Es necesario también que los trabajadores estén cubiertos por los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que los patrones envíen las cuotas laborales a dicha institución, para garantizar a los trabajadores los beneficios que esta institución les ofrece.



CAPÍTULO II

2. Bienes que deben garantizarse en la prevención

La legislación laboral protege ciertos bienes del trabajador, siendo estos esencialmente de carácter económico. No obstante, en el presente estudio, que se aborda desde un punto de vista del derecho penal laboral, se cree en la formación o constitución de bienes jurídicos tutelados. Para establecer el concepto de estos, es preciso expresarlos en forma separada, como a continuación se hace.

2.1. La vida del trabajador

Con el fundamento de que: "El derecho fundamental del trabajador es el de conservar su vida y salud física, mental y social"²¹, es preciso que la parte empleadora, principal beneficiado del servicio que presta el trabajador, garantice tal derecho.

Las tareas que ejecuta un trabajador pueden realizarse en un lugar concreto que pueden ser en el interior de un edificio o en el exterior al aire libre, y también pueden ejecutarse moviéndose de unos lugares a otros. Los lugares de trabajo además de estar situados en instalaciones industriales también pueden estar en hospitales, centros educativos, hoteles, oficinas, locales comerciales, etc.

21 Vailachis de Galdino, I. *Enfermedades y accidentes de trabajo*. Pág. 62.



Asimismo los trabajadores tendrán que manejar equipos de trabajo compuesto por cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.

El empresario debe adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo.

Cuando, a fin de evitar o controlar un riesgo específico para la seguridad o salud de los trabajadores, la utilización de un equipo de trabajo debe realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieren un particular conocimiento por parte de aquéllos, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores designados para ello.

“El empresario debe asegurarse de que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse”²².

²² *Ibid.*

2.2. La integridad física del trabajador

Los sobreesfuerzos son los trabajos físicos que se realizan por encima del esfuerzo normal que una persona pueda desarrollar en una tarea determinada.

“Las patologías derivadas de los sobreesfuerzos son la primera causa de enfermedad en los profesionales. Los sobreesfuerzos suponen casi el 30 por ciento de la siniestralidad laboral de tipo leve y se eleva al 85% en las enfermedades que padecen los profesionales”²³.

Para evitar “los trastornos musculo esqueléticos en los que deriva el sobreesfuerzo, es necesario analizar los riesgos laborales de las condiciones de trabajo, la evaluación de estos riesgos laborales, la formación, la vigilancia de salud y la prevención de la fatiga”²⁴.

Las condiciones de trabajo se ven seriamente alteradas cuando se requieren realizar esfuerzos físicos superiores a los límites de actividad normales.

Además del esfuerzo físico debe considerarse también como elementos perturbadores el esfuerzo mental, visual, auditivo y emocional, que de alguna u otra forma perjudican la salud de los trabajadores.

23 Moran, Juan José. *Seguridad industrial y derecho laboral*, Ed. PPU, Colombia, 2005. Pág. 51.

24 *Ibid.*

Para evaluar el esfuerzo físico hay que tener en cuenta la naturaleza del esfuerzo, y las posturas que se adoptan en el puesto de trabajo, estar sentado o de pie, y la frecuencia de posiciones incómoda.

La mayoría de accidentes laborales por sobreesfuerzos son lesiones musculares, pueden ser causadas por golpes, o por causa internas producidas por alteraciones propias del musculo. Estas lesiones se pueden dividir en distensiones, calambres, contracturas y las más graves, desgarros.

2.3. La integridad mental del trabajador

En el entorno de exigencia elevada y competitividad así como las condiciones precarias en las que se desenvuelven muchos trabajadores está ocasionando una aparición creciente de trastornos psicológicos derivados de esas circunstancias. Los elementos potenciales que ocasionan estos trastornos son los siguientes;

Precariedad laboral

Trabajo estresante

Trabajo monótono y rutinario

Trabajo con esfuerzo mental

2.4 La higiene y la seguridad

La higiene y la seguridad dentro de un centro de trabajo, representan el bien jurídico más directamente vinculados con el derecho penal como los son la vida y la integridad física y/o mental del trabajador.

Según el uso común de la palabra seguridad esta tiene la siguiente acepción: "Organización estatal que se ocupa de atender determinadas necesidades económicas y sanitarias de los ciudadanos"²⁵.

El término salud es definido por la Constitución de 1946 y de la Organización Mundial de la Salud como el estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, fractura, luxaciones o desgarrros. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

La salud laboral "se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad"²⁶.

²⁵ Diccionario de la Real Academia Española, Ed. Espasa, Madrid, España, 2007, Pág. 486.

²⁶ Ibid.

En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emana de ellas.

La (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente.

Por otra parte, higiene tiene el significado siguiente: "Aquella en cuya aplicación interviene la autoridad, prescribiendo reglas preventivas"²⁷.

La higiene en el trabajo esta relacionada con el diagnostico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: El hombre y su ambiente de trabajo.

²⁷ Ibid.

La higiene industrial conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen, del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

La higiene industrial está conformada por un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Esta relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente del trabajo.

La higiene es un conjunto de normas y procedimientos para la protección física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud por las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

La higiene es preventiva, ya que se dirige a la salud y el bienestar del trabajador para evitar que este se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo.

Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre – y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Un plan de higiene del trabajo por lo general cubre el siguiente contenido:

- Un plan organizado: involucra la presentación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.
- Servicios médicos adecuados: abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir.
- Exámenes médicos de admisión.
- Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por incomodidades.
- Primeros auxilios.
- Eliminación y control de áreas insalubres.
- Registros médicos adecuados.

- Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.
- Prevención de riesgos para la salud:
- Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industriales)
- Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones etc.)
- Riesgos biológicos (microorganismos patógenos, agentes biológicos, etc.)
- Servicios adicionales: como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad, incluyen:
- Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud. Supervisores, médicos de empresas, enfermeros y demás especialistas, podrán dar informaciones en el curso de su trabajo regular.
- Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales, para la prestación de servicios de radiografías, recreativos, conferencias, películas, etc.

Objetivos de la higiene de trabajo son:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.

- Estos objetivos los podemos lograr:
- Educando a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes en la fábrica.

2.1. La prevención de accidentes

Los siniestros laborales pueden deberse a condiciones medioambientales del centro de trabajo, condiciones físicas del trabajo, condiciones del puesto de trabajo y condiciones derivadas del sistema organizativo del trabajo. Cada riesgo laboral lleva conexas un plan preventivo para evitarlo o paliar su gravedad. Un siniestro puede ocasionarse por ignorancia de los riesgos que se corren, por una actuación negligente, o sea, no tomar las precauciones necesarias para ejecutar una tarea o por una actitud temeraria de rechazar los riesgos que están presentes en el área de trabajo.

El aspecto general de un centro de trabajo viene definido por la seguridad estructural que ofrezcan sus edificios, ausencia de riesgos de desprendimiento o hundimientos por ser excesivamente antiguos o estar sobrecargados; no estar afectado por el síndrome del edificio enfermo; ausencia de riesgos medioambientales tanto con emisión de contaminantes a la atmósfera como contaminación de aguas o tierras, control de los

riesgos físicos que pueden sufrir los trabajadores en sus puestos de trabajo donde estén dotados de sus equipos de protección individual (EPI); señalización adecuada de los accesos al centro de trabajo; luminosidad y cuidado del entorno y tener señalizados y organizados planes de evacuación rápidos y seguros.

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo, estos se clasifican en:

- Accidente sin ausencia: Después del accidente, el empleado continúa trabajando, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.
- Accidentes con ausencia: es aquel que puede causar:
- Incapacidad temporal: Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un período menor de un año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.
- Incapacidad permanente parcial: Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo.

La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por:

- Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.
- Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo
- Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.

2.2. La prevención en materia laboral

Desde el punto de vista del riesgo laboral, la prevención de accidentes en un lugar de trabajo debe tener en cuenta cuatro elementos:

- Diseño de las instalaciones (locales, climatización, iluminación y acondicionamiento acústico). Este aspecto asegura disponer de condiciones ambientales correctas, cumpliendo con los requisitos mínimos en materia de higiene y seguridad.
- Selección del equipamiento que se compra (sillas y mesas de trabajo, equipos informáticos, programas, etc.). por ejemplo, con el mobiliario, el cumplimiento de unos requisitos mínimos de calidad ergonómica permite prevenir una buena parte de las molestias de tipo postural tan frecuente en las oficinas.
- Organización de las tareas, evitando sistemas de trabajo que conducen a situaciones de estrés en el trabajo.
- Formación e información de los trabajadores. Este aspecto es especialmente importante, de poco sirve disponer de buenos equipos si el usuario no conoce cómo debe ajustar el mobiliario que utiliza o carece de información acerca de la importancia de determinados hábitos de trabajo.



En conclusión se debe indicar que el equipo, el establecimiento, las herramientas, el lugar donde se realiza el trabajo, las materias primas, la relación entre trabajadores y supervisores, deben ser analizados cuidadosamente por una persona experta en salud e higiene, con el fin de que nada perjudique al trabajador y que este pueda realizar su trabajo en forma digna y eficiente.



CAPÍTULO III

3. Faltas en materia de derecho del trabajo

Conviene a los efectos del presente trabajo de investigación, realizar un estudio por separado de lo referente a las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

3.1. Análisis jurídico

En el primer párrafo del Artículo 269 del Código de Trabajo nos da una definición de faltas de trabajo y previsión social, indicando que son "Todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometen contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, siempre que estén penadas con multa".

Las faltas deben ser cometidas, ya sea por parte del patrono o del trabajador, en contra de los preceptos que contienen el código de trabajo y todas las leyes o reglamentos de trabajo y de previsión social. Se puede concluir entonces, que el Juicio Punitivo Laboral es aquel que tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declare la comisión de un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social e imponga al infractor declarado culpable, la sanción que la ley establece.

Los caracteres del procedimiento por faltas en materia laboral son: breve, concreto, simple, anti formalista.

Entre su efectos se pueden mencionar: 1. Sanción pecuniaria que se impone al infractor de las leyes de trabajo o de previsión social. 2. La remisión de la copia certificada de la sentencia dictada por el órgano jurisdiccional competente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 3. La imposición de penas duplicadas a los infractores en caso de ser reincidentes. 4. Cuando el obligado a pagar la multa impuesta no lo hiciere, la sanción se transformará en pena de arresto. 5. Si a la persona sindicada de la comisión de la falta no se encuentra culpable, se le puede absolver. 6. Apelar la resolución emitida por los tribunales de trabajo y previsión social, en caso de inconformidad.

La infracción a la ley constituye una “trasgresión”²⁸. Es decir: “una disposición legal que regula la conducta de las personas, con carácter atributivo y de cumplimiento obligatorio”²⁹.

Norma jurídica también es: “una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae aparejada una sanción.”³⁰

28 Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Ed. Heliasta SRL, edición argentina, Buenos Aires, Argentina, 1993, Pág. 205.

29 López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**, Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1987. Pág. 72.

30 www.Wikipedia.com

Ahora bien, como se trata de una norma jurídica, es necesario tener en cuenta que esta puede ser clasificada atendiendo a su contenido en, norma de derecho público o de derecho privado. “Las primeras están determinadas por las relaciones jurídicas entre Estados o entre el Estado y los particulares y las de derecho establecen relaciones jurídicas entre particulares”³¹.

Por lo tanto, sabiendo que las normas jurídicas tienden a regular las conductas de los seres humanos, y que estas pueden ser clasificadas atendiendo a su contenido, se puede afirmar que la infracción consiste en la trasgresión o quebrantamiento de alguna norma civil, penal, laboral, tributaria, de derecho internacional etc.

Expuesto lo anterior, es posible señalar que lo que señala el artículo 364 del Código de Trabajo en su párrafo segundo: “Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla”, se refiere a la violación a cualquier norma, puesto que primero señala a las laborales o de previsión social y luego a todas aquellas comunes, entendiéndose por estas últimas, cualquier norma de la legislación vigente.

31 López Aguilar, Santiago. *Ob.Cit.* Pág. 75.

Para explicar de mejor forma las implicaciones de las infracciones a las distintas clases de normas jurídicas, será preciso exponer cada una; lo cual se desarrolla en el presente trabajo.

Importante también es hacer notar que, infracción a una ley; también puede concebirse como una falta. Esto es más entendible cuando se aprecia, en materia laboral, la explicación que ofrece el autor guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, quien señala: "El código de trabajo no da un concepto de lo que debemos entender por falta; pero su propio título se deduce que son todas aquellas acciones u omisiones que se cometen en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social"³² Falta es sinónimo de infracción; sin embargo, si alguna duda quedara, basta con citar lo que por falta establece el diccionario de uso común: "infracción voluntaria o culposa de una norma, que puede ser castigada penalmente en las relaciones laborales"³³.

Como se puede ver, para explicar un término (en este caso el de falta) se utiliza el otro (es decir, infracción). Además, el uso del diccionario es absolutamente permisible para la exégesis de la ley, por cuanto al tenor de lo que establece al artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala: "Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente."

32 Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Aproximación al derecho laboral**, Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1992, Pág. 83.

33 Varios autores, **Diccionario de la lengua española**, Ed. Espasa, Madrid, España, 2007, Pág. 187.

Es importante también tomar en cuenta que el deber jurídico que emana de norma legal, torna relevante desde un punto de vista social el no infraccionar. De ahí que se amenace tal conducta con una sanción.

“La relación entre deber y los derechos subjetivos es inseparable. Si los derechos subjetivos constituyen la esfera de libertad de sus titulares, los deberes constituyen la esfera de restricción de libertad para el ejercicio de la libertad jurídica”³⁴.

“Dónde no sea posible, a tenor de lo dispuesto por el orden jurídico, el imponer una coacción inexorable al sujeto, entonces es evidente que éste no tiene un deber jurídico. Podrá tener un deber moral de rango superior, un deber social, o un deber religioso de comportarse de una determinada manera; pero en caso de que si lo hace no puede ser objeto de una sanción, entonces no tiene propiamente un deber jurídico”³⁵.

De esta última cita textual, la cual corresponde a Luis Recasens Siches, se puede inferir o deducir que: las relaciones entre el deber jurídico primario y el constitutivo de la sanción genera básicamente tres consecuencias, (mismas que pueden presentarse en forma separada o combinada):

El cumplimiento forzoso de la norma infringida, por medios coactivos.

³⁴ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**, Tomo II, Ed. Universitaria, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1984. Pág. 32

³⁵ Ossorio y Florit, Manuel. **Enciclopedia jurídica Omeba**, Tomo V, Pág. 710

La Indemnización, que consiste en la prestación económica por parte del sancionado, equivalente al deber jurídico primario.

Castigo, cuya finalidad, es puramente aflictiva y no busca el cumplimiento de un deber.

Todas las explicaciones anteriores podrían considerarse fútiles o demasiado generales, sin embargo, será posible entender la relevancia que reviste cada una para el presente estudio, una vez sea analizado el contenido de la norma legal del Código de Trabajo, objeto central de esta investigación, y, expuestas las argumentaciones principales en torno a la misma.

3.2 Reseña histórica

Es preciso indicar que en cuanto al procedimiento establecido para las faltas laborales, según el autor guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, este es el mismo que se le daba a las faltas en materia penal; esto se deduce puesto que el libro del autor citado data de la época en el cual aún no entraba en vigencia el Código Procesal Penal vigente hoy día, por medio del Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Todo lo anterior se deduce en la siguiente cita textual. "En cuanto al procedimiento establecido para el juzgamiento de una falta laboral o de previsión social, el código de trabajo contempla su propio procedimiento, el cual sigue las directrices de la forma de



faltas penales, por lo que puede afirmarse que: Proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es aquella que tiene por objeto, previa investigación social, la correspondiente sanción o multa al declarado culpable³⁶.

Sin embargo, a partir de la promulgación del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala el procedimiento quedó reformado puesto que se derogaron artículos relativos a su regulación legal y otros se modificaron.

3.3. Trámite

El trámite que actualmente se le da a las faltas laborales, ha variado sustancialmente de cómo se hacía antes de la reforma ocurrida al Código de Trabajo con el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

Para tener una idea más adecuada se hace un repaso del trámite anterior y luego se explica la forma en que se hace hoy día.

a) El trámite anterior.

Las formas en que se podía iniciar el trámite eran tres:

³⁶ Chicas Hernández, **Ob.Cit**; Pág. 83.



- La denuncia: declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace en forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde. Debía hacerse ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o mediante autoridad política.
- La Querella: Es un acto por medio del cual se pone en conocimiento del órgano jurisdiccional la comisión de un hecho delictuoso y a la vez le pide que instruya la averiguación correspondiente.
- Conocimiento de Oficio: El órgano jurisdiccional al que ha llegado la noticia de un hecho antijurídico, procede por sí mismo a la apertura del correspondiente proceso. Tan pronto era del conocimiento del juez la comisión de un hecho a los que se refiere el único capítulo del título décimo cuarto del Código de Trabajo, este dictaba resolución mandando instruir averiguación.

Si la denuncia o querella se formulaba oralmente, el secretario del tribunal levantaba acta que contenía los requisitos de la ley.

Si la denuncia o acusación se formulaba por escrito, se mandaba a ratificar, señalando día y hora para el efecto y se verificaba tal diligencia dentro de un plazo que no excedía de tres días, contados a partir de la fecha de la presentación de la denuncia o querella.



Todo lo cual hacía bajo apercibimiento al denunciante o querellante, que si no comparecía sin justa causa, se le tendría por ratificada, en cuyo caso, si después de ventilado al procedimiento se absolvía al presunto infractor, se sancionaba al denunciante o querellante con una multa de diez a cien quetzales, que en caso de insolvencia se transformaba en prisión simple a razón de un día por cada dos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere incurrido.

Si la denuncia se formulaba por escrito por la autoridad, llenando los requisitos pertinentes y respaldaba con el sello correspondiente, se omitía la ratificación.

Contra la sentencia cabía al recurso de apelación, que se interponía dentro de los tres días de notificada. Si no se interponía, se elevaban los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que correspondía, la que debía resolver en definitiva dentro del término de ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Las sanciones o multas que se imponían a los culpables debían hacerse efectivas inmediatamente por sus personeros o en su caso, por sus directivos.

En caso de insolvencia, la sanción debía convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.



Los principios generales aplicables en materia de faltas, con el trámite anterior, son los regulados por el artículo 480 del código penal.

- Por faltas solamente pueden ser sancionados los autores.
- Sólo son punibles las faltas consumadas.
- El comiso de los instrumentos y efectos de las faltas, previsto en el artículo 60 (del código penal) será decretado por los tribunales, según las circunstancias.
- La reincidencia en faltas no se apreciará después de transcurrido un año de la fecha de la sentencia.
- Pueden aplicarse a los autores de faltas, las medidas de seguridad establecidas (en el código penal) pero en ningún caso deberán exceder de un año.
- Se sancionan como falta solamente los hechos que conforme al código penal no constituyan delito. Es importante reafirmar que “las faltas o contravenciones con conductas ilícitas dentro de la ley penal, que regulan cierto tipo de situaciones, que por su escasa gravedad o por su resultado dañoso casi intrascendente han merecido estar previstas dentro de un título especial.

Claro está en la doctrina italiana por ejemplo, y en casi todos los códigos penales europeos, las faltas son tomadas como simples contravenciones de policía... en tales códigos penales se encuentran tipificadas faltas contra la propiedad, o contra las personas por considerar que tales conductas corresponden a la tipicidad de los delitos” y porque existen legislaciones que consideran estas infracciones como de carácter administrativo, como el modelo portugués, y al menos doctrinalmente ser el criterio que “Toda esta materia debe ser objeto específico de una ley de contravenciones o de una ley de régimen jurídico de la administración—sobre cuya urgencia no se parece tener conciencia clara en la clase política— que deberá de pronunciarse claramente sobre un auténtico derecho administrativo penal o un simple derecho contravencional o de policía que trate de infracciones de escasa gravedad”³⁷.

b) Trámite actual:

- Acción: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, siempre que se comprueben violaciones a leyes laborales o sus reglamentos. El inspector de trabajo o trabajador social, levanta acta y previene al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho.

³⁷ Bajo, Estuardo. *Hacia una ley sin contravenciones*, S.E. México DF, 2001. Pág. 53.

- Si no se cumple la prevención por el infractor, dentro del plazo establecido por el inspector, se levanta acta dando audiencia al mismo para que manifieste y se imponga la sanción administrativa correspondiente. La sanción puede variar según el caso.
- Si la infracción fuera de los patronos, la sanción que se impone es una multa de dos a nueve salarios mínimos mensuales.
- Si la infracción fuera de los trabajadores, la multa ha de ser de diez a veinte salarios mínimos diarios.

El fundamento legal para el presente trámite, se encuentra en los Artículos 272 inciso g, 281 incisos l y m, 415 y 422 del Código de Trabajo, los cuales indican lo siguiente:

Artículo 272 inciso g: Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien a cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto a de fijarse la Inspección.

Artículo 281 inciso l: Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este código.

Artículo 281 inciso m: Para el cumplimiento de sus funciones, los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272.

Artículo 415: La Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 del Código de Trabajo.

En conclusión se puede indicar que existiendo una normativa y reglamentación para sancionar las faltas en el trabajo, se debe accionar conforme a la ley sin favorecer a ninguna de las partes.



CAPÍTULO IV

4. Seguridad laboral contra accidentes

La seguridad laboral contra accidentes lo constituye todos aquellos materiales y/o equipos que servirán para proteger física, mental y emocionalmente al trabajador mediante su jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, es muy importante también que trabaje solamente su jornada ordinaria de trabajo, y en algunos casos que también trabaje algunas horas de jornada extraordinaria pero sin excederse de doce horas, porque de lo contrario podría ser motivo de accidentes, pues el cansancio físico, el desvelo, u otras situaciones debilitan desde todo punto de vista al trabajador.

4.1. Normativa del seguro social sobre higiene y seguridad en el trabajo

Tal como se explicó en el primero de los capítulos que componen el presente trabajo, el estado tiene obligación de proteger la vida, la salud y la integridad corporal o física de los trabajadores.

“La vida constituye el valor más importante a regular por cualquier legislación, pero especialmente por aquellas ramas del derecho que reglamentan las relaciones humanas”³⁸.

38 Pereira-Orozco, Alberto. **Derecho Constitucional**. 3 Ed. De Pereira, Guatemala, 2007, Pág. 151.

Por dicha razón, en Guatemala. Se reguló el Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, desde el año de 1957, por parte del Organismo Ejecutivo.

Este reglamento cuenta con un total de ocho títulos, entre los cuales se encuentran las obligaciones de patronos y trabajadores al respecto; la organización institucional de la seguridad en el país, las condiciones generales de los locales de trabajo, la protección especial, los servicios sanitarios etc.

4.2. Obligaciones de patronos y trabajadores

Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- Operaciones y procesos de trabajo.

Esto significa que se deben aplicar las medidas mediatas adecuadas a la naturaleza y actividad específica del giro normal en la empresa que se trate, dependiendo la función de la empresa, así se aplicarán las medidas de seguridad e higiene para los trabajadores.

“El proceso evolutivo de las relaciones laborales, induce las operaciones de producción, cada vez más, a una compleja gama de actividades para la transformación de la materia”³⁹.

- Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.

En las empresas que desarrollan actividades en las que es preciso utilizar maquinaria pesada, se debe tener específico cuidado con que estos equipos no pongan en riesgo la corporalidad o integridad física de los trabajadores.

“La maquinaria y el equipo empleados por los colaboradores en un proceso productivo empresarial, tiene especial relevancia en el mantenimiento de las relaciones laborales entre los sujetos del derecho de trabajo, el punto de que depende de la capacidad del trabajador y de la calidad del medio de producción contratado o en propiedad del patrono, la prevención de cualquier riesgo innecesario”⁴⁰.

- A las diferencias, instalaciones y condiciones ambientales.

El ambiente físico en el que se presta el servicio, es decir, edificios, habitaciones, pasillos, etc.; tienen relación con el ser humano, al punto que las disposiciones reglamentarias de construcción, al respecto de ventilación, espacio, áreas de paso, áreas libres e iluminación, son aplicables al respecto del lugar de trabajo.

39 Reynoso, Eleuterio. **La globalización y el derecho del trabajo**, Ed. Purrua, México, DF, 2002. Pág. 89

40 *Ibid.*

El uso de la maquinaria para el trabajo, no es lo único que debe cubrir la protección al trabajador en materia de higiene y seguridad, sino también el mantenimiento de las mismas, pues en muchos lugares de trabajo, existen talleres y equipo de mantenimiento que pudiera equivocadamente no considerarse como parte del sistema de seguridad pues resulta una actividad secundaria al trabajo mismo.

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

Es evidente que, si una maquina que sirve para la prestación del servicio no se encuentra en buen estado, puede llegar a poner en riesgo la integridad física del trabajador.

- Promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Se dice que la higiene y la seguridad es una cultura. El patrono puede llegar a cubrir todos los aspectos relativos a la seguridad e higiene del trabajador, pero este, si no tiene el debido conocimiento y conciencia de la necesidad de dar seguimiento a las normas, puede convertirse en el principal obstáculo para que se logren sus fines.

- Facilitar la creación y funcionamiento de las “Organizaciones de Seguridad” que recomienden las autoridades respectivas.

Consecuentemente a que el trabajador deba tener una cultura de seguridad, es preciso asimismo que el patrono cumpla con dar libertad para la formación de organizaciones de trabajadores en la misma empresa, tales como comités de limpieza o de seguridad.

- Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez contratados, se les hará exámenes periódicamente para el control de la salud.

Si un trabajador se encuentra padeciendo alguna enfermedad que pueda contagiar a los demás trabajadores, entonces este puede llegar a constituir un riesgo para el resto del personal.

- Colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles, etc., sobre higiene y seguridad.

Tal como se aseguró anteriormente, la seguridad y la higiene son una cultura, que precisan de letreros o carteles que mantengan presente en la mente del trabajador la importancia de su mantenimiento y seguimiento en la empresa.

Se prohíbe a los patronos:

- Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o herramienta que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía; en las partes móviles y en los puntos de operación.
- Permitir la entrada a los lugares de trabajo de trabajadores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Todo trabajador esta obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal.

Así mismo estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo.

- Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar debidas precauciones.
- Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- Dañar, destruir o remover aviso o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres.
- Hacer juegos ó bromas que pongan en peligro su vida, salud o integridad corporal o las de sus compañeros.
- Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que sea absolutamente necesario y que se guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina.
- Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Y
- Que el trabajador este en condiciones optimas de salud para realizar su trabajo, debe realizarse chequeos médicos constantes.

4.3. Organización de seguridad.

Todo lugar de trabajo deberá contar con una organización de Seguridad". Estas organizaciones podrán consistir en Comités de Seguridad integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, inspectores de seguridad o comisiones especiales según la importancia, necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo. Las actividades de los comités, inspectores y comisiones se regirán por un Reglamento especial.

4.4. Condiciones generales de los locales y ambientes de trabajo

Los edificios que se construyan o se destinen para lugares de trabajo deben llenar en lo relativo a emplazamiento, construcción y acondicionamiento, los requisitos de higiene y seguridad que establece el Reglamento y otras disposiciones legales o en su defecto, los que aconseje la técnica generalmente aceptada.

Los locales de trabajo deben tener las dimensiones adecuadas en cuanto a extensión superficial y cubicación de acuerdo con el clima, las necesidades de la industria y el número de laborantes que trabajan en ella.

Los trabajadores deben realizar sus labores en un lugar amplio, que tengan el espacio suficiente para moverse de un lugar a otro, sin ningún tipo de tropiezo.



El piso debe constituir un conjunto de material resistente y homogéneo, liso y no resbaladizo, susceptible de ser lavado y provisto de declives apropiados para facilitar el desagüe.

En las inmediaciones de hornos, calderas, chimeneas y en general, toda clase de fuegos, el piso alrededor de éstos y en un radio razonable debe ser adecuado de material incombustible y cuando fuere necesario no conductor de cambios térmicos.

Debe procurarse que toda la superficie de trabajo o pisos de los diferentes departamentos esté al mismo nivel; de no ser así, las escaleras o gradas deben sustituirse por rampas de pendiente no mayor de 15° para salvar las diferencias del nivel.

Las paredes deben ser lisas, repelladas, pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas y deben mantenerse siempre, al igual que el piso, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier otra clase de desperfectos.

Los corredores o galerías que sirvan de unión entre los locales, escaleras u otras partes de los edificios y los pasillos interiores, de los locales de trabajo tanto los principales que conduzcan a las puertas de salida como los de otro orden, deben tener la anchura adecuada de acuerdo con el número de trabajadores que deba circular.

La separación entre máquinas, instalaciones y puestos de trabajo debe ser la suficiente para que el trabajador pueda realizar su trabajo con comodidad y para que quede a cubierto de posibles accidentes por deficiencia de espacio.

Todos los locales de trabajo deben poseer un número suficiente de puertas, ninguna de las cuales se colocará en forma tal que se abra directamente a una escalera, sin tener el descanso correspondiente. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas de edificio deben ser un número suficiente y ofrecer las debidas garantías de solidez, estabilidad, claridad y seguridad. El número y anchura de puertas y escaleras deben calcularse de tal forma que por ellos pueda hacerse la evacuación total del personal, en tiempo mínimo y de manera segura.

Las trampas, pozos y aberturas en general, que existan en el suelo de los lugares de trabajo, deben estar cerrados o tapados, siempre que lo permita la índole de aquel y cuando no sea posible, deben estar provistos de sólidas barandillas y de rodapié adecuado que los cerquen de la manera más eficaz, supliéndose la insuficiencia de protección, cuando el trabajo lo exija, con señales indicadores de peligro, colocadas en lugares más visibles.

En las aberturas o zanjas deben colocarse tablonos o pasarelas que deben ser sólidos, de suficiente anchura y provistos de barandillas y rodapiés adecuados.

En los locales cerrados destinados a trabajo y en las dependencias anexas, el aire debe renovarse de acuerdo con el número de trabajadores, naturaleza de la industria o trabajo y con las causas generales o particulares que contribuyan, en cada caso, a viciar el ambiente o hacerlo incómodo.

El aire de estos lugares de trabajo y anexos deben mantenerse en un grado de pureza, que no resulte nocivo para la salud del personal. Cuando haya posibilidad de que pueda llegar a serlo, se instalará un dispositivo que advierta al personal la presencia o el desprendimiento de cantidades peligrosas de sustancias tóxicas.

La renovación del aire puede hacerse mediante ventilación natural o artificial, debiendo tenerse en cuenta la velocidad, forma de entrada, cantidad por hora y persona y sus condiciones de pureza, temperatura y humedad, con el objeto de que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores.

La temperatura y el grado de humedad del ambiente en los locales cerrados de trabajo, deben ser mantenidos, siempre que lo permita la índole de la industria, entre límites tales que no resulten desagradables o perjudiciales para la salud.

Cuando en ellos existen focos de calor o elementos que ejerzan influencia sobre la temperatura ambiente o humedad, debe procurarse eliminar o reducir en lo posible tal



acción por los procedimientos más adecuados, protegiendo en debida forma a los trabajadores que laboren en ellos o en sus proximidades.

Cuando por las necesidades del trabajo éste deba realizarse en los locales a cielo abierto o semiabierto, tales como cobertizos, galeras, hangares y similares, debe suavizarse en lo posible las temperaturas extremas, protegiendo a los trabajadores contra las inclemencias en general y proporcionándoles los equipos adecuados que necesiten; en ambos casos deben protegerse al trabajador contra la lluvia, el polvo, etcétera.

Los locales de trabajo deben tener la iluminación adecuada para la seguridad y buena conservación de la salud de los trabajadores.

La iluminación debe ser natural, disponiéndose una superficie de iluminación proporcionada a la del local y clase de trabajo, complementándose mediante luz artificial.

Cuando no sea factible la iluminación natural, debe ser sustituida por la artificial en cualquiera de sus formas y siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o para la salud del trabajador. El número de fuentes de luz, su distribución e intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local y trabajo que se realice.



Los lugares que ofrezcan peligro de accidente deben estar especialmente iluminados.

La iluminación natural, directa o refleja, no debe ser tan intensa que exponga a los trabajadores a sufrir accidentes o daños en su salud.

Todos los locales de trabajo y de dependencias anexas deben mantenerse siempre en buen estado de aseo, para lo cual se realizarán las limpiezas necesarias.

No se permite el barrido ni operaciones de limpieza de suelo, paredes y techo susceptibles de producir polvo, para lo cual deben sustituirse por la limpieza húmeda practicada en cualquiera de sus diferentes formas o mediante la limpieza por aspiración.

La limpieza deberá hacerse fuera de las horas de trabajo, siendo preferible hacerla después de terminar la jornada que antes del comienzo de ésta, en cuyo caso debe realizarse con la antelación necesaria para que los locales sean ventilados durante media hora, por lo menos, antes de la entrada de los trabajadores a sus labores.

Cuando el trabajo sea continuo, deben elegirse para realizar la limpieza en la hora en que se encuentre presente en los locales el menor número de trabajadores, extremándose en tal caso las medidas y precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos de la operación.

Las operaciones de limpieza deben realizarse con esmero y guardando la debida prevención de accidentes en los lugares ocupados por máquinas, aparatos o dispositivos que, por el movimiento de que estén trabajando, o por las operaciones de producción que se estén realizando o por cualquier otra causa, ofrezcan mayor riesgo.

Debe existir en un lugar visible un extintor que podrá utilizarse en cualquier momento que pueda existir un fuego causado ya sea por la maquinaria, aparatos o dispositivos, corriente eléctrica o por causas naturales. Se debe capacitar a los trabajadores sobre la forma de utilizar el extintor.

Deben cuidarse especialmente de que el pavimento no esté encharcado y de que se mantenga limpio de aceites, grasas u otros cuerpos que lo hagan resbaladizo.

Debe evitarse en los lugares de trabajo y anexos, la permanencia de materia susceptibles de descomposición, de producir infección o en general, nocivas o peligrosas.

Los residuos de materias primas o de fabricación, las aguas residuales, etc., deben almacenarse, evacuarse o eliminarse por procedimientos adecuados.

Los aparatos, maquinaria e instalaciones en general, deben mantenerse siempre en buen estado de limpieza.

Los útiles para el aseo deberán conservarse en locales apropiados.

El trabajo en lugares subterráneos o semisubterráneos sólo podrá efectuarse cuando concurren particulares exigencias técnicas.

Es prohibido hacer entrar a los trabajadores en pozos, fosas, galerías y en general en ambientes subterráneos o semisubterráneos donde puedan existir gases nocivos, si no se ha comprobado previamente que existen las condiciones necesarias para la vida y si no se ha saneado la atmósfera mediante ventilación o por otros medios.

Cuando pueda existir alguna duda sobre la peligrosidad de la atmósfera, los trabajadores deberán estar provistos de cinturones de seguridad, de aparatos de protección y vigilados durante toda la duración del trabajo.

En conclusión se indica que siendo la vida el valor más importante del ser humano, el estado debe velar a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de que este derecho sea respetado a todos los trabajadores y trabajadoras, que la muerte, incapacidad o enfermedad de un trabajador por negligencia del patrono al no haberle prestado la atención debida en su trabajo, no quede impune, sino sea sancionado con todo el peso de la ley. Una posible pensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o de otra institución, no le devolverá la vida al trabajador, ni llenará el vacío que ha quedado en su familia.



CAPÍTULO V

5. Necesidad de que las sanciones administrativas excedan el valor de la inversión del empleador en las medidas de seguridad e higiene en el derecho laboral guatemalteco.

Es necesario valorar al trabajador por encima del trabajo que realiza, el elemento humano es la parte mas importante dentro de una empresa por ser el eje fundamental de la producción, aunque la maquinaria sea moderna, la materia prima sea de calidad y las instalaciones estén en buenas condiciones, sin la participación del trabajador no mejoraría la producción y el buen desarrollo de la empresa.

5.1. Planteamiento de la problemática.

La principal motivación para llevar a cabo una investigación acerca de la ineficacia de la legislación laboral y social de protección al trabajador en el tema de medidas de seguridad e higiene, es consecuencia de la falta de una actualización de las sanciones aplicables a las omisiones en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Se tiene el caso del Acuerdo No. 468, Reglamento de Prestaciones en Dinero, que regula los derechos, normas, y procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidentes a los afiliados al Régimen de Seguridad Social, de Conformidad con el Artículo 1.



Las indemnizaciones actualmente se calculan con base en las tablas actuariales establecidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Los valores contemplados por accidentes de trabajo son sumamente bajos y no cubren los daños causados al trabajador, careciendo en consecuencia de todo efecto disuasivo. En este sentido, las indemnizaciones por accidentes de trabajo son un aliciente para que el patrono no adopte medidas de seguridad e higiene, en especial, cuando la inversión en la prevención de accidentes puede ser cuantiosa.

“Las Sanciones deben ser adecuadas a la realidad económica. Cuando menos dichas sanciones deben alcanzar un nivel disuasivo satisfactorio, para ello las mismas deben multiplicarse de diez a cien veces su valor actual”⁴¹, según lo señala el Dr. Alejandro Rodríguez en su obra Delitos laborales.

Al patrono le conviene más pagar las sanciones pecuniarias por cantidades comparativamente bajas, a la par de un plan de seguridad, que en materia administrativa le impone la Inspección General de Trabajo.

La injusticia que el patrono ejerce sobre el trabajador, es la principal motivación para llevar a cabo una investigación acerca de la ineficacia de la legislación laboral y social de protección al trabajador en el tema de medidas de seguridad e higiene.

41 Rodríguez, Alejandro y Patricia Secaida. **Delitos laborales**, Instituto de Ciencias Comparadas en Derecho Penal de Guatemala, Guatemala, 2002. Pág. 47.

5.2. Regulación legal actual

Establece el Artículo 109 del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo del Presidente Interino de la República, de fecha 28 de Diciembre de 1957, vigente hoy día que:

“Las infracciones a las disposiciones prohibitivas del presente reglamento y de los reglamentos especiales de higiene y seguridad, serán sancionados con una multa entre Q100.00 y Q1000.00. Las infracciones a las disposiciones preceptivas serán sancionadas con un multa de Q25.00 a Q250.00”.

En el Código de Trabajo se ordena que: Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas ha:

- Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente.

- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- Prevenir incendios
- Proveer un ambiente sano de trabajo;
- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo.
- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos.

- Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas, según el Artículo 197 del Código de Trabajo, se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

En el Artículo 197 bis señala que: Si un juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados.

- Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas, y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genera pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios que no pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.

Todo patrono está obligado a acatar las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Los inspectores patronales deberán hacer visitas constantes a las empresas, con el fin de asegurarse que las medidas de seguridad emitidas por esa institución se están cumpliendo a cabalidad.



Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones descritas, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

El Código de Trabajo en su Artículo 200, prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

Se reputan labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados, desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables,

Lubricantes o explosivos, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el Artículo 163.

Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Mientras exista una supervisión responsable y honesta, los trabajadores estarán mejor protegidos, y las empresas tendrán una mejor producción.

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

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.

Ahora bien, de todo lo apuntado se puede observar en la normativa laboral guatemalteca que, la higiene y seguridad en materia laboral no puede cumplir una sanción de prevención especial en contra de las omisiones en materia de seguridad e higiene que pueda incurrir un sujeto de trabajo, por cuanto las multas no son elevadas.

Resulta preciso citar el contenido del Artículo 278 del Código de Trabajo el cual indica: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspecciones y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Si todos nos ponemos de acuerdo a realizar nuestro trabajo con responsabilidad, Guatemala estará mejor, y habrá mejores oportunidades para todos.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo, o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo...”

Por otro lado las medidas de carácter administrativo se evidencian en la literal I del artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado.

“I) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho.

Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”.

La Inspección General de Trabajo, y/o los Juzgados, deberán asegurarse de aplicar la sanción correspondiente, a fin de que los patronos aprendan que nadie es superior a la ley.

Queda por tanto demostrado que el carácter represivo del derecho del trabajo debe privar en toda relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales. Pero a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales, sino más bien administrativos), genera la poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones privativas y prohibitivas entre el mismo inspector y los patronos.

Se trata de un orden interno en el conjunto de la empresa de modo que el patrono puede controlar del trabajador, cierta conducta de respeto a las reglas de higiene, pero también, el trabajador puede demandar del patrono el cumplimiento de dichas normas.

El punto medular en estas sanciones se centra en el hecho de que no represente realmente una punición, sino más bien una sanción de carácter ético, en la mayoría de casos, sin embargo, existen aspectos del reglamento de higiene y salud que se deben respetar a lo interno de la empresa, que por otro lado pueden llegar a constituir conductas punibles, como lo son aquellas que son consecuencia de poner en peligro la vida y la salud del trabajador, como por ejemplo tener al trabajador laborando en un lugar donde hay aceite derramado, malos olores, sin ventilación, sin extintor, sin botiquín de primeros auxilios, sin uniforme, sin protector de oídos, y sin cinturón cuando la situación lo amerite.

En tal sentido se trata de una violación al principio del deber objetivo de cuidado, a que queda sujeto el patrono en cumplimiento a las reglas mínimas de higiene que se deben observar en el lugar de trabajo.

5.3. Regulación legal propuesta

Es preciso establecer en ley, especialmente en relación al Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, un incremento a las sanciones que por infracciones a sus normas se presenten entre los sujetos de trabajo.

A efecto de dar debida comprobación a la hipótesis que guió el desarrollo del presente contenido, se solicitó información relativa al régimen de higiene y seguridad en el trabajo, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, el cual tenía como fin ofrecer datos estadísticos los cuales se han incorporado en el apartado de anexos del presente informe.

La confrontación de las estadísticas ofrecidas, permite dilucidar con toda certeza que, efectivamente existe necesidad de perfeccionar y aplicar el sistema de seguridad en el país, para proteger a los trabajadores en sus bienes tutelados de su vida, salud e integridad corporal.



La principal razón para llevar a cabo la presente investigación es la falta de una eficiente normativa en materia de seguridad laboral en cuanto a accidentes de trabajo se refiere.

Se considera que muchos de los accidentes de trabajo tienen como origen la falta de precaución por parte de los responsables de garantizar la higiene y seguridad en el trabajo; es decir, los empleadores. Esto queda sustentado con los argumentos acerca de la falta de coercibilidad de las sanciones con que se amena a la inobservancia de tales normas.

En Guatemala no ha habido una sentencia condenatoria a ningún patrono, como consecuencia de habersele encontrado culpable de un delito relacionado con homicidio o lesiones culposas que haya sufrido un trabajador con ocasión de la prestación del servicio.

Los accidentes de trabajo reportados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, (estadística que se contiene en el presente Trabajo de tesis), Alcanzan cifras considerables, sobre todo aquellos accidentes que dejan incapacitado al trabajador, causándole perjuicios y tragedias personales tanto a él como a su familia.

Estos accidentes son precisados usualmente como fortuitos, lastimosos, tristes, trágicos, lamentables ¡pobrecito quedó parálítico por un accidente en su trabajo!; ¡qué mala suerte, perdió un brazo en la obra!; Ha de haber estado en pecado porque se mató trabajando! Estas no son más que ideas equivocadas que contribuyen a revestir los accidentes de trabajo como infortunios eventuales inevitables, por cuanto se les da el carácter de accidentes ex post facto.

Entre las consecuencias que conlleva actualmente un accidente de trabajo según el caso, están los efectos de mutilación, incapacidad, baja autoestima, desempleo. Se puede mencionar las indemnizaciones para quien puede obtenerla y la mayoría de las veces, posterior a un proceso legal. Dicha indemnización a la larga contribuye también a mantener el carácter equivocado en el concepto de riesgo laboral.

Con la presente propuesta de investigación se demuestra y se pone en evidencia una problemática poco tratada y nada atendida, en consecuencia se ha de enfatizar la necesidad de dar solución a esta problemática.

El Congreso de la República de Guatemala, debe regular en el Código Penal, ilícitos penales en la relación laboral, para garantizar la protección a bienes jurídicos del trabajador como su vida y su integridad física y mental. Es indudable que una vez demostrada la violación a ese deber de cuidado, se debe deducir responsabilidad a los sujetos obligados a prestar seguridad y garantizar la prevención de accidentes.

Uno de los principales objetivos específicos de la presente investigación lo constituye el estudio de los principales riesgos que se presentan en la prestación del servicio en una relación laboral. Y de dicho estudio se puede establecer la prevención correspondiente. La existencia real de un conjunto de conductas en la relación obrero-patronal, que son violatorias de ciertos bienes jurídicos que son susceptibles de ser protegidos.

Pese a que los inspectores de trabajo pueden sancionar a patronos o trabajadores (según sea el caso), dichas sanciones son muy bajas, al punto que los sujetos del trabajo no se ven compelidos a no infraccionar las leyes de trabajo en materia de higiene y seguridad.

El progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo y que no es concebible la protección a la vida y la salud sin realizar una efectiva labor en contra de sus causas que puedan señalarla.

El Reglamento de Seguridad e Higiene en Guatemala, es una ley con más de medio de siglo de vigencia y algunas de sus normas en consecuencia, ya no se aplican a la realidad económica del país.

El Código de Trabajo no regula situaciones que se puedan presentar en la relación obrero-patronal y que constituyan conductas punibles para la legislación nacional.

Si bien existen en el derecho laboral guatemalteco, las figuras delictivas de homicidio, lesiones, y otras, no está claro que sean aplicados al concepto de accidentes de trabajo. En consecuencia, no recuerdo ningún caso en el que el Ministerio Público haya perseguido a un patrono o que un tribunal haya emitido sentencia alguna condenando a un empleador por haber incumplido con normas de seguridad laboral o seguridad industrial como se llama ahora.

El deber objetivo de cuidado tampoco está bien desarrollado en la legislación nacional, derivado de que no existe un desarrollo adecuado en el código penal, sin embargo, si se quiere tomar lo que está regulado, se puede garantizar que no existe en Guatemala una relación entre el deber objetivo de cuidado y los accidentes de trabajo.

En materia de accidentes de trabajo, se tendría que ver si hubo alguna conducta imprudente por parte de los responsables de la seguridad en una empresa. Esta, normalmente está en manos del empleador.

En Guatemala no se ha procesado a ningún patrono por esa razón, pero además, por si fuera poco, si se procesara a alguien, creo que nuestra legislación no alcanzaría para tales consideraciones, por lo tanto es importante procesar a la parte patronal, sin importar que el sea el dueño del capital, o que tenga influencias o amistades dentro de las instituciones del Estado.

Las autoridades de trabajo de Guatemala, deben velar por plantear iniciativas y crear reglamentos que contribuyan a que el derecho laboral, tanto en la práctica como en la teoría, tiendan a implementar procedimientos legales que en materia punitiva, establezcan sanciones penales para los hechos que son consecuencia de falta de previsión social y de inexistencia de seguridad social en determinados centros de trabajo.

El Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República debe regular en materia de faltas un incremento en las sanciones a responsables por incumplimiento de normas de seguridad social o por imprudencia objetiva o subjetiva en la previsión social.

Al haberse comprobado que no existe una relación de las leyes laborales con las leyes penales, por no perseguirse penalmente al empleador o patrono que no ha cumplido el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y que únicamente cuando el trabajador a sufrido un accidente y queda incapacitado, se remite su situación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, institución que únicamente se encarga de curar o aliviar el dolor, y a indemnizar al trabajador, cuando el patrono a cumplido con enviar sus cuotas laborales que descuenta al empleado, y si no fuera así; pobre el trabajador porque su situación se complica aun mas, al quedarse sin atención medica y sin una indemnización económica para sobrevivir.

Se hace necesario indicar los artículos del código penal y código procesal penal que podrían ser aplicados en la presente tesis:

ARTÍCULO 123 del Código Penal

Homicidio. Comete homicidio quien diere muerte a alguna persona. Al homicida se le impondrá prisión de 15 a 40 años.

Que si bien es cierto que el patrono no fue el que dio muerte al trabajador en forma directa, con la omisión de las medidas de salud y seguridad en el trabajo, el empleador provoco la muerte de su trabajador, por lo tanto es responsable directo, y se le deberá aplicar la presente norma jurídica.

ARTÍCULO 127 del Código Penal

Homicidio Culposo. Al autor de homicidio culposo se le sancionara con prisión de dos a cinco años. Cuando el hecho causare, además lesiones a otras personas o resultare la muerte de varios, la sanción será de tres a ocho años de prisión.

Sera responsable el patrono de este delito, porque su culpa es por no haberle proporcionado el equipo necesario al trabajador para protegerle su vida, y que a causa de esta acción el trabajador murió.

ARTÍCULO 145 del Código Penal

Lesiones Específicas. Quien de propósito castrare o esterilizare, dejare ciego o mutilare a otra persona, será sancionado con prisión de cinco a doce años.

En algunas ocasiones el patrono evita darle el equipo de protección al trabajador, porque sus intenciones es de que este sufra de algún impedimento físico que lo deje imposibilitado para el trabajo, pues con esta medida, según el, no tendrá ninguna responsabilidad económica con el trabajador y podrá retirarlo de la empresa. Por tal razón se le deberá aplicar el presente delito al empleador.

ARTÍCULO 146 del Código Penal

Lesiones Gravísimas. Quien causare a otro lesión gravísima, será sancionado con prisión de tres a diez años.

Es lesión gravísima la que produjere algunos de los resultados siguientes:

- 1.- Enfermedad mental o corporal cierta o probablemente incurable;
- 2.- Inutilidad permanente para el trabajo;
- 3.- Pérdida de un miembro principal o de su uso de la palabra;

4.- Perdida de un órgano o de un sentido;

5.- Incapacidad para engendrar o concebir

Por la falta de voluntad del empleador de proporcionarle equipo de seguridad y protección al trabajador, como también una capacidad constante del uso del mismo, al trabajador puede sucederle cualquiera de las acciones del presente artículo, por tal motivo el patrono deberá ser sancionado tal y como lo indica la presente norma jurídica.

ARTÍCULO 147 del Código Penal

Lesiones Graves. Quien causare a otro lesión grave, será sancionado con prisión de dos a ocho años.

Es lesión grave la que produjere alguno de los resultados siguientes:

1.- Debilitación permanente de la función de un órgano, de un miembro principal o

De un sentido

2.- Anormalidad permanente uso de la palabra.

3.- Incapacidad para el trabajo por más de un mes

4.- Deformación permanente del rostro

El patrono o empleador serán responsables penalmente por este delito, al no haber aplicado dentro de las áreas de trabajo las medidas de seguridad adecuadas, para salvaguardar la integración física, moral y espiritual de los trabajadores..

ARTÍCULO 148 del Código Penal

Lesiones Leves. Quien causare a otro lesión leve, será sancionado con prisión de seis meses a tres años.

Es lesión leve la que produjere en el ofendido alguno de los siguientes resultados:

1.- Enfermedad o incapacidad para el trabajo por mas de diez días, sin exceder de treinta

2.- Pérdida e inutilización de un miembro no principal.

3.- Cicatriz visible y permanente en el rostro.



Aun cuando el riesgo sea mínimo, el patrono tiene la responsabilidad de proporcionar al trabajador el equipo de seguridad adecuado y un lugar de trabajo limpio y saludable, tomando también en consideración el trato verbal que el patrono da a sus trabajadores, porque muchas veces son tratados como cosas y no como personas, en caso contrario deberá ser perseguido penalmente bajo la presente norma legal.

ARTÍCULO 150 del Código Penal

Lesiones Culposas. Quien causare lesiones por culpa, aun cuando sean varias las victimas del mismo hecho, será sancionado con prisión de tres meses a dos años.

Es lógico que el culpable de las lesiones, las enfermedades e incluso la muerte por los accidentes de trabajo, es el patrono, al no cumplir con abastecer de material y equipo adecuado de protección a los trabajadores.

En conclusión, se hace necesario actualizar los accidentes de trabajo a la actual ley penal y procesal penal, asiendo de su interpretación una forma clara y sencilla y así poder aplicar las sanciones o sentencias necesarias, según sea el caso. La interpretación de la ley deberá ser en forma gramatical para que sea comprensible por todas las personas, aun aquellas que tiene poco o nada nivel académico.



CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia real de un conjunto de conductas en la relación obrero-patronal, que violan bienes jurídicos susceptibles de ser protegidos.
2. El progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo y que no es concebible la protección a la vida y a la salud sin realizar una efectiva labor en contra de las causas que ocasionen daño.
3. El Reglamento de Seguridad e Higiene en Guatemala, es una ley con más de medio siglo de vigencia y algunas de sus normas en consecuencia, ya no se aplican a la realidad económica del país.
4. El Código de Trabajo no regula situaciones que se presentan en la relación obrero-patronal y que constituyan conductas punibles para la legislación nacional.
5. Aun en las mínimas posibilidades de un riesgo laboral de los trabajadores, el patrono no aplica las medidas necesarias para prevenirlas, exponiéndolos a ser víctimas de lesiones físicas dejándolos sin percibir el 100% de su salario por determinado tiempo.





RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe garantizar que la imposición de sanciones por infracción en materia laboral, sean efectivas en la prevención de accidentes para que los trabajadores estén protegidos.
2. La Inspección General de Trabajo se obligará a propiciar las condiciones para implementar el órgano correspondiente para el planteamiento de denuncias, las cuales no serán prosequibles a instancia de parte, puesto que las conductas delictivas en materia laboral tendrán que ser acciones a instancia estatal; es decir, que dichos ilícitos deben ser considerados delitos de acción pública, pues con esta medida, los empresarios tomarán en consideración la protección de sus trabajadores.
3. El Reglamento de Seguridad e Higiene a través del Congreso de la República de Guatemala deberá reformarse con el fin de actualizarlo a la realidad de nuestro país y aplicarlo eficientemente en la relación obrero patronal.
4. Es necesario reformar el Código de Trabajo, con el fin de integrar algunas situaciones que se dan entre los patrones y los trabajadores, y que no están reguladas como faltas o sanciones en dicho Código.



5. El patrón deberá aplicar aun en las mínimas posibilidades de un riesgo laboral de los trabajadores, las medidas necesarias para prevenir un accidente que evitará lesiones físicas que pueden dejarlos sin percibir el 100% de su salario por tiempo determinado.



ANEXOS



ANEXO I

TIPOS DE LESIONES QUE SUFRIERON LOS ACCIDENTADOS EN EL AÑO 2008		
Hospital General de Accidentes		
CIE	NOMBRE-DIAGNOSTICO	CANTIDAD
Z578	EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A OTROS FACTORES DE RIESGO	632
T159	CUERPO EXTRAÑO EN PARTE EXTREMA DEL OJO, SITIO NO ESPECIFICADO	338
M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	216
S832	DESGARRO DE MENISCOS PRESENTE	186
S058	OTROS TRAUMATISMOS DEL OJO Y DE LA ORBITA	146
G560	SINDROME DEL TUNEL CARPIANO	136
Z429	CUIDADOS POSTERIORES A LA CIRUGIA PLASTICA NO ESPECIFICADA	133
S822	FRACTURA DE LA DIAFISIS DE LA TIBIA	118
Z489	CUIDADO PSOTERIOR A LA CIRUGIA NO ESPECIFICADO	118
T300	QUEMADURA DE REGION DEL CUERPO Y GRADO NO ESPECIFICADOS	103
Z479	CUIDADO PSOTERIOR A LA ORTOPEDIA NO ESPECIFICADO	91

ANEXO II

S729	FRACTURA DEL FEMUR, PARTE NO ESPECIFICADA	86
R690	LETRA ILEGIBLE	67
S626	FRACTURA DE OTRO DEDO DE LA MANO	64
N350	ESTRECHEZ URETRAL POSTRAUMATICA	61
H113	HEMORRAGIA CONJUNTIVAL	55
S610	HERIDA DE DEDOS DE LA MANO, SIN DAÑOS DE LAS UÑAS	54
M512	OTROS DESPLAZAMIENTOS DE DISCO INTERVERTEBRAL ESPECIFICADO	49
M841	FALTA DE CONSOLIDACION DE FRACTURA SEUDOARTROSIS	48
H160	ULCERA DE CORNEA	46
S069	TRAUMATISMO CRANEO ENCEFALICO NO ESPECIFICADO	44
T230	QUEMADURA DE LA MUÑECA Y DE LA MANO, GRADO NO ESPECIFICADO	44
L905	FIBROSIS Y AFECCIONES CICATRICIALES DE LA PIEL	42
M235	INESTABILIDAD CRONICA DE LA RODILLA	41
S099	TRAUMA DE CRANEO	41
S525	FRACTURA DE LA EPIFISIS INFERIOR DEL RADIO	40

ANEXO III

	TRASTORNO NO ESPECIFICADO DE LOS TEJIDOS BLANDOS REL. CON EL USO	
M709	EXCESIVO Y LA P	1
S027	FRACTURAS MULTIPLES QUE COMPROMETEN EL CRANEO Y LOS HUESO DE LA CARA	1
K430	HERNIA VENTRAL CON OBSTRUCCION SIN GANGRENA	1
Z433	ATENCION DE COLOSTOMIA	1
	SECUELAS DE OTRAS QUEMADURAS, COROSIONES Y CONGELAMIENTOS NO	
T959	ESPECIFICADOS	1
S271	HEMOTORAX TRAUMATICO	1
M840	CONSOLIDACION DEFECTUOSA DE FRACTURA	1
M236	OTRA RUPTURA ESPONTANEA DE LOS LIGAMENTOS DE LA RODILLA	1
I724	ANEURISMA DE LA ARTERIA DEL MIEMBRO INFERIOR	1
M796	DOLOR EN MIEMBRO	1
S527	FRACTURAS MULTIPLES DEL ANTEBRAZO	1
M219	DEFORMIDAD ADQUIRIDA DEL MIEMBRO NO ESPECIFICADA	1
G919	HIDROCEFALO, NO ESPECIFICADO	1
S621	FRACTURA DE OTROS HUESOS DEL CARPO	1
I269	AMBOLIA PULMONAR	1
S318	HERIDAS DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DEL ABDOMEN	1
Z981	ESTADO DE ARTRODESIS	1

ANEXO IV

AÑO 2008		
Hospital de Rehabilitación		
CIE	NOMBRE DIAGNOSTICO	CANTIDAD
S141	Otros traumatismos Contusión de la medula espinal cervical, y los no específicos.	9
S880	Amputación traumática a nivel de la rodilla	7
S099	Trauma de Cráneo	5
R691	Diagnostico no Específico o Desconocido	4
S229	Fractura del toraxoseo, parte no especificada	3
S121	Fractura de la segunda vertebra cervical	2
S581	Amputación traumática a nivel entre el codo y la muñeca	2
S220	Fractura de la vertebra torácica	2
S119	Herida del cuello parte no especificada	2
M512	Otros desplazamientos de disco intervertebral especificado	2
M545	Lumbago no especificado	1
S524	Fractura de la diáfisis del cubito y del radio	1
S231	Luxación de vertebra torácica	1
S526	Fractura de la epífisis inferior del cubito y del radio	1

ANEXO V

AÑO 2009		
Hospital de Rehabilitación		
CIE	NOMBRE_DIAGNOSTICO	CANTIDAD
S167	Otros traumatismos y contusión de la medula espinal cervical.	8
S880	Amputación traumática a nivel de la rodilla derecha	7
S091	Trauma de cráneo	5
R689	Diagnostico no específico o desconocido	6
S221	Fractura del toraxoseo, parte no especificada	5
S123	Fractura de la cuarta vertebra cervical	3
S558	Amputación traumática a nivel entre el codo y la muñeca izquierda	1
S224	Fractura de la segunda vertebra torácica	3
S114	Herida del cuello parte inferior	2
M510	Otros desplazamientos de disco intervertebral no especificados	2
M541	Lumbago no especificado	1
S524	Fractura de la diáfisis del cubito y del radio lado derecho	1
S228	Luxación de vertebra torácica	1
S523	Fractura de la epífisis inferior del cubito y del radio lado izquierdo	1

ANEXO VI

Fuente: Sistema Integral de Información SII-IGSS

Base de datos, Subsistema de Salud

PRESTACIONES EN DINERO POR INCAPACIDAD

PERMANENTE

Cifras en Q

Año 2009

TOTAL	1,585,398.90
Programa de Accidentes	1,585,398.90

Fuente: Estados Financieros, Diciembre 2009.

Con la anterior información proporcionada por el Hospital General de Accidentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se evidencia que los accidentes de los trabajadores se deben a falta de equipo de protección, y falta de seguridad en el lugar donde los trabajadores realizan sus actividades, razón por la cual es necesario que los empresarios o patronos den a cada uno de sus trabajadores el equipo y las condiciones físicas y morales adecuadas para que sus trabajadores realicen sus actividades en forma digna.



BIBLIOGRAFÍA

- ARROYO ZAPATERO, Luis. **Manual de derecho penal del trabajo**. Barcelona España: Editorial Tirant lo Blanch, 1988.
- BERDUGO, Ignacio y otros autores. **Derecho penal español**, Barcelona España: Editorial Ariel, 2002.
- BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Lecciones de derecho penal**, Madrid, España, Editorial: Trotta, volumen I, 1997.
- BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Control social y sistema penal**. Barcelona, España: Editorial PPU, 1987.
- CADAVID QUINTERO, A. **Bases metodológicas para la elaboración del delito imprudente**. Bogotá: (s.e.), 1999.
- GONZÁLES SOLER, Oscar Eduardo. **Homicidio y lesiones imprudentes en Accidentes de trabajo**. Madrid, España: Consejo General del Poder Judicial, 1997.
- HERNÁNDEZ william. **La responsabilidad por el producto**. Madrid, España: Editorial Tirant Blanch, 1995.
- RODRÍGUEZ, Alejandro. Dr. **Delitos laboral**. Guatemala: Instituto de ciencias comparadas en derecho penal, 2004.
- VAILACHIS DE GALDINO, Ignacio. **Enfermedades y accidentes de trabajo**. San José Costa Rica: (s.e.), 1993.



Legislación:

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

Código Penal. Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1948.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.