

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

**EFFECTO DISUASIVO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS A
LAS QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL 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

ERICK ORLANDO SALAZAR COYOY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 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 Estuardo 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

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ EL
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Vocal: Licda. Ileana Magalí López Arango
Secretario: Lic. César Najarro López

Segunda fase:

Presidenta: Licda. Rina Isabel Teo Salguero
Vocal: Licda. Miriam Lili Rivera Álvarez
Secretaria: Licda. Dora Renee Cruz Navas

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

Lic. Armando González Villatoro
ABOGADO Y NOTARIO

1 avenida 1-13, Zona 1. Tels. 2285 - 3560 / 22851088



Guatemala, 20 de abril de 2012

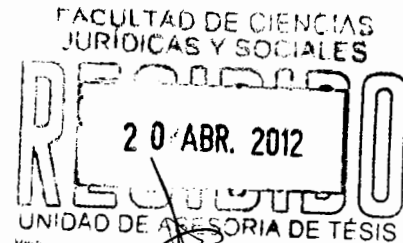
Licenciado

Luis Efraín Guzmán

Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad San Carlos de Guatemala



En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha veintiuno de octubre del año dos mil once, en la cual se me nombró como asesor de la bachiller **ERICK ORLANDO SALAZAR COYOY**, en la elaboración del trabajo de tesis titulado: **“EFECTO DISUASIVO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS A LAS QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO”**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:

La contribución científica del trabajo consiste en un aporte al derecho laboral, desde el punto de vista de los derechos laborales de los trabajadores en cuanto a la previsión social que ha de tenerse en las condiciones de la prestación del servicio.

El carácter científico técnico de la investigación, estriba en un estudio serio, a criterio del asesor, al respecto de la importancia que han adquirido los accidentes de trabajo pero especialmente, la falta de disuasivos dirigidos a los patronos a manera de lograr la implementación de los planes de seguridad a que se refiere el derecho del trabajo en Guatemala.

Las técnicas de investigación empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo cual es evidente con las citas de distintos autores.

Los métodos empleados por la sustentante son: el inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan más adelante; el deductivo, que sirve para establecer su exposición de contenido en el informe.

Lic. Armando González Villatoro
ABOGADO Y NOTARIO

1 avenida 1-13, Zona 1. Tels. 2285 - 3560 / 22851088



El autor del trabajo de mérito señala entre sus conclusiones la de que 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 consecuencia, las recomendaciones gravitan en torno a la necesidad de incrementar el costo de las sanciones pecuniarias establecidas para el infraccionamiento de las normas de seguridad laboral.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; 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 por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Armando González Villatoro
col. 5517





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, uno de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al LICENCIADO EDUARDO ISAAC ÁLVAREZ PAREDES para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante: **ERICK ORLANDO SALAZAR COYOY**, CARNÉ NO.199819622, intitulado **“EFECTO DISUASIVO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS A LAS QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL 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 las 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 estime pertinentes”.

DR. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyc

Lic. Eduardo Isaac Álvarez Paredes

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 6515

10 calle 7-43, Zona 1. Of. 23, Ed. Torin Tels. 22534339



Guatemala, 16 de junio de 2012

Licenciado

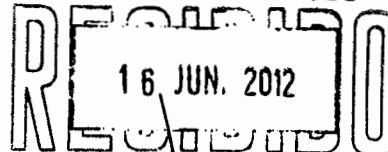
Carlos Hebertito Herrera Recinos

Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

En resolución de fecha veintitrés de abril de dos mil doce, proferida por esta alta casa de Estudios y la Unidad a su justo cargo, se me nombró **revisor** del bachiller **ERICK ORLANDO SALAZAR COYOY**, para la realización del trabajo de tesis titulado: **“EFECTO DISUASIVO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS A LAS QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO”**, por lo que me permito informar lo siguiente:

- I. Se procedió a revisar que el trabajo cumpliera con los requisitos establecidos en el **Artículo 32** del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:
- II. **La contribución científica del trabajo** consiste en la propuesta de una reforma integral al sistema de sanciones administrativas por parte de las autoridades de trabajo de Guatemala.
- III. **El carácter científico técnico de la investigación**, deriva de la observancia de teorías modernas aplicadas al derecho del trabajo, que permiten garantizar la tutela de los derechos del trabajador.
- IV. **Las técnicas de investigación** empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo cual es evidente con las citas de distintos autores.
- V. **Los métodos** utilizados en la elaboración del informe son: el inductivo, deductivo, analítico y sintético.
- VI. **En sus conclusiones** el estudiante señala la importancia de las indemnizaciones que actualmente se calculan con base en las tablas actuariales establecidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- VII. **Las recomendaciones** atienden a la necesidad de incrementar el costo de las sanciones pecuniarias establecidas para el infraccionamiento de las normas de seguridad laboral.

Lic. Eduardo Isaac Álvarez Paredes

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 6515

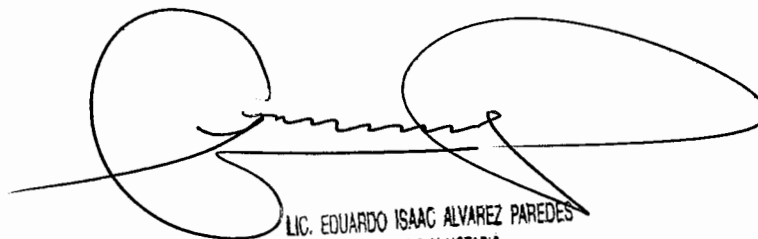
10 calle 7-43, Zona 1. Of. 23, Ed. Torin Tels. 22534339



He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; 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 por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



LIC. EDUARDO ISAAC ALVAREZ PAREDES
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, 01 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERICK ORLANDO SALAZAR COYOY, titulado EFECTO DISUASIVO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS A LAS QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL 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/iyr.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.

A large, stylized handwritten signature in black ink, crossing over the printed name below.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.



DEDICATORIA

A DIOS:

Por todas las bendiciones que ha derramado sobre mí, por brindarme sabiduría y conocimiento y por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida.

A MIS PADRES:

Por ser un ejemplo de amor y generosidad para mí y los demás. Por todos los sacrificios que han hecho por proveerme material y sentimentalmente de lo que he necesitado y más; por ser el faro que me guió en mis momentos de mayor oscuridad, creer en mí y darme la confianza para seguir adelante a pesar de las circunstancias.

A MI HERMANA:

Aura Isabel. Por apoyarme incondicionalmente sin pedir nada a cambio.

A MI ABUELITA:

Por hacer de mí quien soy. Por los infinitos sacrificios por los que pasó para darme una buena vida, sus consejos, regaños, alegrías y tristezas compartidos en cada momento. Ni en infinitas vidas voy a poder pagarle por todo el amor que me da. Usted es mi roca y no existen palabras para expresar el inmenso amor que por usted siento. Si no fuese por tenerla a mi lado no estaría aquí hoy.



A MIS TÍOS:

Isabel y Ervin. Por siempre agradeceré el hecho de tener otros dos padres que siempre me cuidaron y aconsejaron, por tomarme bajo su ala y cultivar sus mejores deseos en mi.

A MIS HERMANOS:

Ervin, Sergio y Omar. Por tener la suerte de haber crecido a su lado, por haberme cuidado y enseñado tantas cosas que solamente un hermano puede. Siempre están en mi corazón.

A:

Dulce María Diéguez. Por compartir su vida conmigo, por ser mi inspiración en cada momento; por el infinito amor que me da, por todos los buenos y malos momentos en los que ha sido mi sostén, por la fortaleza que me transmite y por ser la mejor pareja que podría pedir. Te amo.

AL:

Al Club Argos de Guatemala. En especial a Henry, Vinicio, Juan Carlos, Julio, Julito, Sergio, Pablo, Guillermo, Alan, Manuel y Marlon y Toño por acompañarme y ayudarme durante todos estos años. Por cada buen momento que hemos pasado, por cada viaje, cada reunión, cada problema y cada alegría. No sé qué sería de mí si no les hubiera conocido.

A:

La familia Gutiérrez Diéguez. Por su apoyo, comprensión y cariño.

A:

La familia Saquich Coyoy. Por los años que compartimos, por el cariño que me dieron, por los

cuidados y consejos, por darme un lugar en su familia y seguir apoyándome.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



Introducción.....

CAPÍTULO I

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | El derecho laboral..... | 1 |
| 1.1. | Concepciones del derecho laboral..... | 4 |
| 1.1.1. | Concepción privativa del derecho laboral..... | 5 |
| 1.1.2. | Concepción publicista del derecho laboral..... | 6 |
| 1.1.3. | Concepción dualista o mixta del derecho laboral..... | 7 |
| 1.1.4. | Concepción social del derecho laboral..... | 7 |
| 1.2. | Fuentes tradicionales del derecho laboral..... | 9 |
| 1.3. | Fines del derecho del trabajo..... | 10 |
| 1.4. | Derecho procesal laboral..... | 10 |
| 1.4.1. | Primera corriente..... | 10 |
| 1.4.2. | Segunda corriente..... | 11 |
| 1.4.3. | Tercera corriente..... | 11 |
| 1.5. | Contenido del derecho procesal laboral..... | 12 |
| 1.6. | El proceso de previsión social..... | 13 |
| 1.7. | La seguridad social..... | 14 |
| 1.8. | El riesgo profesional..... | 22 |
| 1.9. | Los infortunios del trabajo..... | 27 |

CAPÍTULO II

| | | |
|------|---|----|
| 2. | Normativa del seguro social sobre higiene y seguridad en el trabajo..... | 29 |
| 2.1. | Obligaciones de patronos y trabajadores..... | 30 |
| 2.2. | Organizaciones de seguridad..... | 35 |
| 2.3. | Condiciones generales de los locales y ambientes de trabajo..... | 36 |
| 2.4. | La prevención de accidentes..... | 43 |
| 2.5. | La prevención en materia laboral..... | 45 |
| 2.6. | Estadísticas sobre accidentes de trabajo según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... | 50 |



CAPÍTULO III

| | | |
|------|--|----|
| 3. | Faltas en materia de derecho del trabajo..... | 51 |
| 3.1. | Trámite y procedimiento de las faltas en materia de trabajo..... | 52 |
| 3.2. | Sanciones a infracciones en materia de seguridad laboral..... | 58 |

CAPÍTULO IV

| | | |
|-------|---|----|
| 4. | Lineamientos generales del derecho penal laboral..... | 63 |
| 4.1. | Definición de derecho penal laboral..... | 63 |
| 4.2. | Sujetos del derecho penal laboral..... | 65 |
| 4.3. | Antecedentes del derecho penal laboral..... | 65 |
| 4.4. | El deber objetivo de cuidado..... | 66 |
| 4.5. | Deber subjetivo de cuidado..... | 67 |
| 4.6. | Breve análisis del dolo y la culpa..... | 68 |
| 4.7. | Clasificación del dolo..... | 70 |
| 4.8. | La culpa..... | 74 |
| 4.9. | Bienes que deben garantizarse en materia laboral..... | 76 |
| 4.10. | La vida del trabajador..... | 76 |
| 4.11. | La integridad física del trabajador..... | 78 |
| 4.12. | La integridad mental del trabajador..... | 79 |
| 4.13. | El riesgo laboral como concepto ex post facto..... | 79 |
| 4.14. | El riesgo laboral como falta de prevención..... | 80 |
| 4.15. | El derecho penal laboral en Guatemala..... | 80 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| CONCLUSIONES..... | 83 |
| RECOMENDACIONES..... | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 87 |



INTRODUCCIÓN

Las razones que justifican la presente investigación acerca de la ineficacia de la legislación laboral y social de protección al trabajador en el tema de medidas de seguridad e higiene, son consecuencia del evidente criterio patronal con respecto a preferir arriesgarse a que ocurran accidentes de trabajo, al presumir que en todo caso, si tiene que indemnizar a los trabajadores, los montos que tiene que sufragar serán insignificantes.

Entre los objetivos de la investigación se planteó el de determinar 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.

Las teorías que orientan el contenido de la investigación radican en lo que a su vez es el fundamento doctrinario de la seguridad social en materia laboral.

La hipótesis que orientó el presente estudio es la siguiente: 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. Esta hipótesis se comprueba en el contenido de este trabajo.

Por ello, se plantea la presente propuesta de estudio acerca de la efectividad real de las sanciones administrativas en materia de seguridad e higiene en el marco de la legislación laboral guatemalteca, para disuadir al patrono en la tutela de la integridad física del trabajador.

El trabajo de estudio se divide en cuatro capítulos a saber: en el primero, se expone lo relativo al derecho laboral; el segundo, normativa del seguro social sobre higiene y seguridad en el trabajo; el tercero, faltas en materia de derecho del trabajo; el cuarto, los lineamientos generales del derecho penal laboral.



Los métodos empleados en el desarrollo de este trabajo de tesis fueron: Inductivo, deductivo, analítico y sintético. Y entre las técnicas utilizadas se encuentran las fichas bibliográficas, la observación científica y la encuesta.

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.

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.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Es preciso 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, entre ellos López Larrave, Martínez Vivot, Franco López y De La Cueva, estiman que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular.

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es, según el autor Krotoschin: “unitaria”¹, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose. Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Es de acuerdo con Chicas Hernández: “Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios”².

¹ Krotoschin Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 8.

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



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 más 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.

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 de 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, según el mismo autor mencionado anteriormente, Chicas Hernández, 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.

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 tratara de dos 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, afirman los autores Rodríguez y Secaída que "la distinción romana entre el *ius cogens* (derecho de escoger) y el *ius dispositivum* (derecho obligatorio) se refería únicamente al

³ **Ibid.**



grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos”⁴. Sin embargo, en la edad media, ya aparece una separación. En cuanto al *ius cogens*, que aparece en algunas obras como la citada escrito de esa forma y en otras: *juscogens*, es procedente señalar que, de acuerdo con López Larrave, es: “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 nombre.

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

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 del derecho laboral

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.

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

⁵ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 37.



1.1.1. Concepción 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 es de coordinación, 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 también 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 exclusión 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.

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

1.1.2. Concepción 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 , de conformidad con lo que indica el portal de Wikipedia es: 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.

Esta tesis sostiene que el derecho de Trabajo es una rama del derecho Público; doctrina dentro de la que está nuestro Código de Trabajo; literal E, Considerando IV.

⁶ **Ibid.** Pág. 475.

⁷ www.wikipedia.com, Guatemala, 26 de enero de 2012.



En un nuestro medio, el legislador del 44 decide que es una rama del derecho público. El derecho de trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público. La otra posición: La doctrina de la naturaleza de los Sujetos, sostiene que el derecho es Público si los sujetos que intervienen son de carácter público.

1.1.3. Concepción 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.

Pertenece al derecho Público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho Privado cuando estatuye sobre los contratos.

Afirma que en el derecho de Trabajo existen normas de derecho Público y normas de derecho Privado. Público: Por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores. Privado: Por su germen contractual.

1.1.4. Concepción 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 Privado, sino de derecho Social, porque la construcción del derecho de Trabajo está 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 derecho del Trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de ley propia.

No es ya un derecho excepcional del derecho Civil. Por su contenido ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero 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

a 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.

b Fuentes formales

Se pueden mencionar entre otros, los principios del derecho de Trabajo; la equidad, la costumbre o el uso locales, 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.

c 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 del 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.

1.4. 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:

1.4.1. Primera corriente

Según Chicas Hernández, esta corriente establece que el: "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, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico"⁸.

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



1.4.2. 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; ésta 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 Lombargo”⁹.

1.4.3. 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.

El portal electrónico antes citado, indica que: “Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el

⁹ www.wikipedia.com, Guatemala, 26 de enero de 2012.

procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires. En Guatemala se aplica un procedimiento ordinario laboral positivo”¹⁰.

1.5. Contenido del derecho procesal laboral

Es adecuado establecer el contenido del derecho Procesal laboral, deduciéndolo de la definición que, según López Larrave el: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones 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 y regulando los diversos tipos de proceso”.¹¹

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

- a) Los principios y doctrinas que informan al derecho Procesal del Trabajo;
- b) Sus instituciones propias;
- c) Sus normas instrumentales;
- d) Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- e) La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 40.



- f) La organización de los órganos administrativos laborales;
- g) La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

1.6. 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 social como la prestación de beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Según el autor citado, Chicas Hernández: “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 a seguirse...”¹²

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



1.7. La seguridad social

Chicas Hernández, indica que: “La idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo”¹³ en las acciones del Presidente Roosevelt y en un ensayo del economista inglés William Beveridge.

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 más favorable y la seguridad social.

¹³ **Ibid.**



La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que: La Seguridad Social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos.

El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir 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, establecidos o por establecerse.

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 según Chicas Hernández: “para conocer una ciencia es preciso conocer su historia”¹⁴, 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.

- a) Las formas primitivas de la seguridad aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad.
- b) 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.
- c) Muchas de las cofradías religiosas operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.
- d) La Revolución Industrial cambia radicalmente los mecanismos de apoyo a las poblaciones necesitadas y sometidas a riesgo.

¹⁴ **Ibid.**



La lucha del movimiento obrero incorporó rápidamente 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:

Chicas Hernández, indica que: “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.

¹⁵ **Ibid.**

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

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 y en mejora de las condiciones de trabajo.

La higiene y la seguridad dentro de un centro de trabajo, representan el bien jurídico por el cual se pueden entender protegidos otros bienes jurídicos más directamente vinculados con el derecho Penal como lo 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, según el diccionario de uso común: "Libre y exento de todo peligro, daño o riesgo"¹⁶.

El término salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la

¹⁶ RAE. **Diccionario de la lengua española**, Pág. 1106.

ausencia de afecciones o enfermedades, fracturas, luxaciones o desgarros. 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, según el diccionario de la lengua: “se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”¹⁷.

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se 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.

No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

¹⁷ **Ibid.**



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 emanan 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 en el mundo.

Por otra parte, higiene tiene el significado, según el diccionario de uso común: “Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, previniendo enfermedades, observando la limpieza”¹⁸.

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.

1.8. Seguridad Industrial

La seguridad industrial anticipa, reconoce, evalúa y controla factores de riesgo que

¹⁸ **Ibid.**



pueden ocasionar accidentes de trabajo en industrias. Es un conjunto de técnicas multidisciplinarias que se encarga de identificar el riesgo, determinar su significado, evaluar las medidas correctivas disponibles y la selección del control óptimo.

La seguridad industrial se enfoca principalmente en la protección ocular y en la protección de las extremidades, ya que 25% de los accidentes ocurren en las manos, y el 90% de los accidentes ocurren por no traer consigo los elementos de seguridad pertinentes para realizar la actividad asignada. La seguridad industrial lleva ciertos procesos de seguridad con los cuales se pretende motivar al operador a valorar su vida, y protegerse a sí mismo, evitando accidentes relacionados principalmente a descuidos, o cuando el operador no está plenamente concentrado en su labor. Éste es uno de los principales motivos, ya que el 94% de los accidentados mencionan que no se dieron cuenta del peligro de sufrir el accidente hasta que ya era demasiado tarde.

Es importante diferenciar la Seguridad Ocupacional de la Seguridad Industrial. Seguridad Industrial es un término que ha pasado un poco al desuso, pues se circunscribe exclusivamente a áreas industriales y no incluye oficinas, almacenes, centros de distribución, atención al cliente, y cualquier otra actividad no industrial que también puede tener procesos peligrosos o en donde también pueden ocurrir accidentes de trabajo.

También es de capital importancia discernir entre Seguridad Ocupacional e Higiene o Salud Ocupacional; ésta última anticipa, reconoce, evalúa y controla factores de riesgo



que pueden ocasionar enfermedades ocupacionales, a diferencia de la Seguridad Ocupacional, que se enfoca en los Accidentes de Trabajo.

1.9. El riesgo profesional

El Artículo 44 del Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, 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 casos de despido por enfermedad, o invalidez 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.

La gravedad del riesgo, según Chicas Hernández es: "La probabilidad de que se produzca el daño por la severidad del mismo"¹⁹.

¹⁹ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**; Pág. 82.



Inminencia del riesgo. La ley, según Chicas Hernandez, 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”²⁰.

Peligro, según Hilario García: “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”²¹.

Teniendo como base fundamental para la presente investigación el tema las conductas patronales que violentan el deber de cuidado 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.

A partir del desarrollo en la ciencia del derecho Penal del llamado: dolo de representación, se sabe que un injusto puede llegar a ser cometido también por la inobservancia del debido cuidado que está presente en los delitos imprudentes. 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 presentan muchas conductas que, siendo obligación del patrono, este debe contemplar los posibles peligros a los que expone al trabajador

²⁰ **Ibid.**

²¹ Hilario García, Rafael. **Prevención de riesgos laborales**. Pág. 13.



con ocasión de la prestación del servicio, puesto que de no hacerlo lo está exponiendo a un riesgo. El patrono debe representarse como posible cualquier riesgo y en consecuencia tomar las medidas que tiendan a asegurar que no ocurra. Según Jiménez de Asúa: "Pensar que no va a suceder es igual a no pensar"²².

Se denomina, según Jiménez de Asúa: "Riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño"²³.

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 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

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.

²² Jiménez de Asúa, Luis. **Lecciones de derecho Penal**. Pág. 18.

²³ **Ibid.**

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.

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:

- a) Un plan organizado: involucra la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.
- b) Servicios médicos adecuados: abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:
 - a. Exámenes médicos de admisión
 - b. Cuidados relativos a lesiones personales
 - c. Incomodidades profesionales
 - d. Primeros auxilios
 - e. Eliminación y control de áreas insalubres.
 - f. Registros médicos adecuados.
 - g. Supervisión en cuanto a higiene y salud
 - h. Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.



- i. Utilización de hospitales de buena categoría.
- j. Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.
- k. Prevención de riesgos para la salud:

 - l. Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industriales)
 - m. Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones, etc.)
 - n. Riesgos biológicos (microorganismos patógenos, agentes biológicos, etc.)
 - o. Servicios adicionales: como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad, incluyen:
 - p. Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos de empresas. Enfermeros y demás especialistas, podrán dar informaciones en el curso de su trabajo regular.
 - q. 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:

- a) Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- b) Reducir los efectos perjudiciales provocados por el Trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- c) Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones
- d) Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Estos objetivos se pueden lograr:

- a) Educando a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos.



b) Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.

1.9. Los infortunios del trabajo

En lo que respecta a los infortunios del trabajo, según Jiménez de Asúa, estos son:

“Todo hecho que produzca 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”²⁴.

El criterio para la determinación de las indemnizaciones, debe considerar la aptitud del sobreviviente para obtener un ingreso equivalente al que percibía antes de la lesión.

En Guatemala, el Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que en sus artículos del 61 al 77 que contempla la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada, y los beneficios que otorga el Instituto, tema a desarrollarse más adelante en el presente trabajo.

²⁴ **Ibid.**





CAPÍTULO II

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

El Estado tiene la obligación de proteger la vida, la salud y la integridad corporal o física de los trabajadores.

Pereira indica que: “La vida constituye el valor más importante a regular por cualquier legislación, pero especialmente por aquellas ramas del derecho que reglamentan las relaciones humanas en que puede estar en riesgo tal valor que en el orden axiológico constituye el más importante de los del ser humano”²⁵.

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.

²⁵ Pereira-Orozco, Alberto. **Derecho constitucional**. Pág. 151.

2.1. 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:

- a) Operaciones y procesos de trabajo.

Esto significa que se deben aplicar las medidas adecuadas a la naturaleza y actividad específica del giro normal en la empresa que se trate.

Reynoso señala que: “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”²⁶.

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

En las empresas en las que se 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.

²⁶ Reynoso, Eleuterio. **La globalización y el derecho del trabajo**, Pág. 89.

El mismo autor Reynoso, indica que: “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 del Trabajo, al 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”²⁷.

c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales

El ambiente físico o material en el que se presta el servicio, es decir, edificios, habitaciones, pasillos, escaleras etc; tiene una estrecha 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.

d) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de las máquinas y de todo género de instalaciones.

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

²⁷ **Ibid.**

que pudiera equivocadamente no considerarse como parte del sistema de seguridad pues resulta una actividad secundaria al trabajo mismo.

- e) 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.

- f) 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 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.

- g) 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, para lograr el efecto al que se hace alusión.

En otras palabras, si el trabajador tiene cultura de seguridad, pero la empresa no hace lo posible por dar cumplimiento a la misma, entonces de nada sirve.

- h) Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el Trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez aceptados, periódicamente para control de su 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.

- i) 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:



- a) 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.
- b) 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:

- a. Impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo.
- b. Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar las debidas precauciones.

- c. Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- d. Dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres.
- e. Hacer juegos o bromas que pongan en peligro su vida, salud o integridad corporal o las de sus compañeros de trabajo.
- f. 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; y
- g. Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

2.2. Organizaciones 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.

2.3. 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 trabajen en ella.

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, hogares 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 de 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 por ellos y las necesidades propias de la industria o trabajo.

La separación entre máquinas, instalaciones y puestos de trabajo debe ser la suficiente para que el trabajador pueda realizar su trabajo sin incomodidad 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 del edificio debe ser en 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 tablonés o pasarelas que deben ser sólidos, de suficiente anchura y provistos de barandillas y rodapiés adecuados.

En los locales cerrados destinados al 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 debe mantenerse en un grado de pureza tal, 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 existan 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 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 sustituirse por la artificial en cualesquiera 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 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 cualesquiera 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 las horas 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.

Cuando las operaciones de limpieza del suelo, paredes y techo o de los elementos de instalación, ofrezcan peligro para la salud de los trabajadores encargados de realizarlas, debe proveérseles de mascarillas y equipos adecuados.

Las operaciones de limpieza deben realizarse con esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos o dispositivos que, por el movimiento de que estén animados, por las operaciones que en ellos tengan lugar o por cualquier otra causa, ofrezcan mayor riesgo.



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 materias 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 y el polvo, gases, vapores, etc., nocivos o peligrosos.

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.

En tales casos se deberá proveer estos lugares de las necesarias condiciones de ventilación, iluminación y protección contra la humedad.

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.

2.4. 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, es decir, ausencia de riesgos de desprendimientos 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 por residuos o emisiones en los desagües; control de los riesgos físicos que puedan 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:

- a) 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.
- b) Accidentes con ausencia: es aquel que puede causar:
- c) Incapacidad temporal. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.
- d) Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo.
- e) La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por:
- f) Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.
- g) Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo etc.

- h) Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.
- i) Muerte

2.5. La prevención en materia laboral

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

- a) 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.
- b) 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 frecuentes en las oficinas.
- c) Organización de las tareas, evitando sistemas de trabajo que conducen a situaciones de estrés o desmotivación en el trabajo.
- d) 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 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 a:

- a) 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;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;



- f) 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;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para 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;
- j) 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;
- k) 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.



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, o 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 el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos 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 las leyes y sus reglamentos.

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

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 que en materia de higiene y seguridad pueda incurrir un sujeto de trabajo, por cuanto las multas no son muy elevadas.



2.6. Estadísticas sobre accidentes de trabajo según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Es preciso establecer en ley, especialmente en lo atinente 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 los efectos buscados en el presente trabajo de investigación, se solicitó información relativa al régimen de higiene y seguridad en el trabajo, en el 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 el sistema de seguridad en el país, para proteger a los trabajadores en sus bienes tutelados de su vida, salud e integridad corporal.



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.

En el primer párrafo del artículo 269 del Código de Trabajo da una definición al respecto de faltas de trabajo y previsión social, indicándose que son: Todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan 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 contiene 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 de trabajo son: breve, concreto, simple, antiformalista.



Entre sus 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 lo sentencia dictada por el órgano jurisdiccional competente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 3. La imposición de penas con un 50% más a los infractores en caso de ser reincidentes. 4; Cuando el obligado a pagar lo multa impuesta no lo hiciere, la sanción se transformará en pena de prisión simple. 5. Si a la persona sindicada de la comisión de la falta no se le encuentra culpable, se le debe absolver. 6. Apelar la resolución emitida por los tribunales de trabajo y previsión social, en caso de inconformidad.

3.1. Trámite y procedimiento de las faltas en materia de trabajo

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 la 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 de la siguiente cita textual de Chicas Hernández: “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 del procedimiento de faltas penales, por lo que puede afirmarse que:



Proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es aquel que tiene por objeto, previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declarado culpable²⁸.

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, tal el caso del Artículo 415 del cuerpo de leyes mencionado.

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 la 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:

a. 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

²⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; Pág. 83.

Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o mediante autoridad política.

- b. La Querrela: 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.
- c. 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 querrela se formulaba oralmente, el secretario del tribunal levantaba acta que contenía los requisitos de 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 querrela. Todo lo cual se 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 el 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 respaldada con el sello correspondiente, se omitía la ratificación.

Contra la sentencia cabía el 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:

- a) por faltas solamente pueden ser sancionados los autores.
- b) sólo son punibles las faltas consumadas.

- c) 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.
- d) la reincidencia en faltas no se apreciará después de transcurrido un año de la fecha de la sentencia.
- e) 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.
- f) se sancionaban como falta solamente los hechos que conforme al código penal no constituían delitos. es importante reafirmar que: las faltas o contravenciones son 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, según el autor Bajo, es: “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”²⁹.

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 las 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.

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 se manifieste y se imponga la sanción administrativa correspondiente. La sanción puede variar según el caso.

- i. Si la infracción fuera de los patronos, la sanción que se impone es una multa de dos a nueve salarios mínimos mensuales.
- ii. Si la infracción fuera de los trabajadores, la multa ha de ser de diez y veinte salarios mínimos diarios.

²⁹ Bajo, Estuardo. **Hacia una ley sin contravenciones**, Pág. 53.



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.

El Acuerdo No. 468, Reglamento de Prestaciones en dinero, regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de tales beneficios por enfermedad, maternidad o accidente, a los afiliados al Régimen de Seguridad Social.

3.2. Sanciones a infracciones en materia de seguridad laboral

En el artículo 197 bis se señala que: Si en juicio ordinario de Trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a. Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b. 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;
- c. 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 quedara obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que 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.

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.

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 Q 1000.00. Las infracciones a las disposiciones preceptivas serán sancionadas con un multa de Q 25.00 a Q 250.00".



En relación a los montos anteriores, Rodríguez y Secaida indican que: “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”³⁰.

Como es evidente, al patrono le conviene más pagar las sanciones pecuniarias por cantidades comparativamente irrisorias a la par de un plan de seguridad, que en materia administrativa le impone la Inspección General de Trabajo, que asegurar las medidas de higiene y seguridad.

Parte de la motivación para llevar a cabo la presente investigación, es consecuencia del evidente criterio patronal con respecto a preferir jugarse el riesgo de que ocurran accidentes de trabajo, al presumir que en todo caso, si tiene que indemnizar a los trabajadores, los montos que tiene que sufragar serán insignificantes.

Resulta preciso citar el contenido del artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores 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 lo futuro ...Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de Trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector

³⁰ Rodríguez, Alejandro y Patricia Secaida. **Ob. Cit;** Pág. 47.



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 última de las literales del artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado:

l) 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 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.

Queda evidenciado que el carácter represivo del derecho del trabajo es poco eficaz, y algunos enunciados son meramente morales. pese 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 inobservancia de dichas sanciones.

El punto medular en estas sanciones se centra en el hecho de que no representa 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 salud del trabajador.



CAPÍTULO IV

4. Lineamientos generales del derecho Penal laboral

El derecho Penal laboral, es una disciplina moderna que aún suscita muchas opiniones en contra, no obstante encontrarse vigente plenamente en legislaciones comparadas como la ecuatoriana y española, siendo en esta última tan antiguo su conocimiento, ya que en la primera mitad del siglo XX se proponían definiciones al respecto, como se verá.

Conviene establecer lineamientos generales del derecho Penal laboral, a fin de lograr exponer con la debida claridad lo que en Guatemala se está dejando de reglamentar.

4.1. Definición de derecho penal laboral

Para centrar el concepto de esta rama del derecho no reconocida aún en Guatemala, es importante tomar en cuenta la definición que de la misma se hace a continuación por parte de Pérez Llenero: "El conjunto de normas jurídico-laborales que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado conectado con el delito laboral como presupuesto, la pena laboral como consecuencia jurídica"³¹.

Efectivamente, se puede concebir el derecho Penal laboral como señala el autor citado,

³¹ Pérez Llenero, Juan. **Derecho penal del trabajo español**, Pág. 9.



como el génesis del delito laboral. En Guatemala se afirmaba líneas arriba que aún no existe esta disciplina, la prueba más concreta se encuentra en la falta de la regulación de un ilícito como el que se menciona.

La definición citada es bastante acertada a criterio personal, sin embargo, es importante citar a Vanini, quien afirma que el derecho penal laboral, es: “Un conjunto de normas jurídico-penales es dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción”³².

Otros autores, como Baynos, señalan que se trata de delitos previstos por el derecho penal, que: “Se refieren a hechos que afectan el ordenamiento jurídico de la libertad de trabajo, y las garantías y la convivencia dentro del proceso económico industrial, que puede producirse en virtud de disposiciones de la propia legislación del trabajo, que prevén sanciones penales para el caso de incumplimiento de las obligaciones de hacer o de no hacer, las cuales revisten carácter imperativo”³³.

Una definición más, aportada por Arroyo Zapatero, es la siguiente: “El conjunto de preceptos penales creados para garantizar la efectividad de las normas declarativas y ordenadoras destinadas a tutelar a los trabajadores”³⁴.

³² Vanini, Orlando. **Derecho penal del trabajo**, T IV, Pág. 271.

³³ Baynos, Antonio y Terradillos, José. **Derecho penal del trabajo**, Pág. 31

³⁴ Arroyo Zapatero, Luis. **Manual derecho penal del trabajo**, Pág. 10.

En consecuencia, se cree que derecho Penal laboral es un conjunto de normas jurídicas que en materia Penal, tienden a extender el *ius puniendi* del Estado a efecto de proteger ciertos bienes del trabajador.

4.2. Sujetos del derecho penal laboral

Lescano señala que: “Los sujetos en el derecho Penal y, por consiguiente, en el derecho Penal laboral, pueden ser activos o pasivos, según sean víctimas o victimarios (abarcando en consecuencia tanto la actuación del empleado y del empleador –en el aspecto individual- como así también de las empresas y sindicatos –en el orden colectivo-)”³⁵. Por lo que se puede establecer que como en cualquier figura delictiva contemplada en el derecho de orden Penal, se trata de un sujeto activo (autor del delito) y uno pasivo (víctima).

4.3. Antecedentes del derecho penal laboral

Es frecuente encontrar opiniones que ubican los antecedentes inmediatos de esta nueva disciplina en la época moderna, con el advenimiento del derecho de Trabajo propiamente dicho, estableciéndose una serie de sanciones Penales de carácter laboral. Sin embargo, desde los comienzos mismos de la historia del derecho pueden hallarse vestigios de la incriminación de conductas laborales.

³⁵ Lescano, Julian. **Derecho penal del trabajo: Lineamientos para su comprensión**. Pág. 164.

El mismo autor citado anteriormente, Lescano, indica que: “El código asirio-babilónico, anterior en casi veintidós siglos a la era cristiana, el código hindú (trece siglos antes de Cristo) y el derecho hebraico traen datos al respecto. En la Edad Media, el auge de las comunas hizo que se multiplicaron las penas laborales. Más precisamente en Italia los estatutos respectivos legislaban sobre Trabajo y sancionaban su incumplimiento, logrando en los hechos un cuerpo normativo que regulaba acciones penales de carácter laboral”³⁶.

En Roma, dada la naturaleza del derecho (por el carácter esclavista del régimen) no existen atisbos de esta disciplina.

Lescano añade que: “En un interesante trabajo Arese señala que en Inglaterra se sancionó penalmente el delito de conspiracy cometido al incurrirse en una coalición obrera, hasta su abolición en 1894. El delito de piquetear (picketing) persistió hasta 1875 para quedar reducido a los actos violentos. En Francia, por su parte, se registra hasta su derogación el derecho de coalición y de huelga en 1864”³⁷.

4.4. El deber objetivo de cuidado

El deber objetivo de cuidado es un principio, toda vez que constituye un concepto de aplicación general y obligatoria, para actuar en derecho. De tal manera que la

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

concepción del proceder y actuar de todas las personas, en relación a los demás, debe guardar el cuidado debido, como norma general.

Consiste, según Berdugo, en: “El núcleo esencial del injusto del delito imprudente y es el fundamento de la desvalorización de la acción”³⁸.

El principio de deber de cuidado consiste en el cuidado que se debe poner en lo que uno hace para no dañar a los demás, a nadie. A este tipo de deber de cuidado, es decir la prohibición de no dañar a los demás, es el denominado *neminem leadere*.

4.5. Deber subjetivo de cuidado

El deber subjetivo de cuidado difiere del deber objetivo en que el primero de los mencionados surge a partir de la experiencia adquirida, mientras que el segundo es más general.

El deber subjetivo de cuidado, según el autor Berdugo, consiste en la: “Previsibilidad subjetiva o individual que se tiene a partir de los conocimientos que se adquieren con la experiencia individual en el ejercicio de alguna profesión, ocupación u oficio”³⁹.

En materia de accidentes de trabajo, el elemento subjetivo del deber de cuidado resulta evidente, puesto que a partir de la experiencia adquirida por hechos de trabajo, se

³⁸ Berdugo, Ignacio y otros autores. **Derecho penal español**, Pág. 175.

³⁹ **Ibid.**



pueden prever resultados imprudentes que potencialmente podrían llegar a ocurrir.

4.6. Breve análisis del dolo y la culpa

Es preciso establecer algunos conceptos que son indispensables en la comprensión de lo que se trata de explicar. en ese sentido, para poder entender que un resultado es culposos aun cuando la motivación inicial para cometer un delito ha sido el dolo, es preciso estudiar lo que significa dolo y culpa, así como las formas en que se pueden presentar dichas figuras.

Cometer un delito con dolo significa producir un resultado sabiendo que la conducta que lo genera es prohibida en ley, ya sea esta conducta una acción o una omisión.

Para definirlo técnicamente, se afirma por parte de Jiménez de Asúa que dolo es: “la producción de un resultado típicamente antijurídico (o la omisión de una acción esperada), con conocimiento de las circunstancias de hecho que se ajustan al tipo y del curso esencial de la relación de causalidad existente entre la manifestación de voluntad y el cambio en el mundo exterior (o de su no mutación), con conciencia de que se quebranta un deber con voluntad de realizar el acto (u omitir la acción debida) y con representación del resultado (o de la consecuencia del no hacer) que se quiere o consiente”⁴⁰.

⁴⁰ Jiménez de Asúa, Luis. **Ob. Cit;** Pág. 240.

El dolo se puede presentar en dos formas: dolo directo y dolo eventual. Siendo el dolo directo, según Muñoz Conde: “el que el autor quiere realizar precisamente el resultado (en los delitos de resultado) o la acción típica (en los delitos de simple actividad): el autor quería matar y mata...”⁴¹

Mientras que en el dolo eventual, para De Mata Vela y De León Velásco: “el sujeto se representa el resultado como de probable producción y, aunque no quiere producirlo, sigue actuando, admitiendo su eventual realización”.⁴²

También puede afirmarse, según Monzón Paz que: “El hecho se cometa: a sabiendas, es decir, que el hecho requiere de un dolo específico: la conciencia de que el documento es falso”.⁴³

Por otro lado: “Los actos falsos a que se refiere el uso, pueden ser públicos o privados. A menos que la ley, en cuanto a los documentos privados, requiera para esta acriminación al fin de obtener para sí o para otros algún provecho o de causar a otros un daño, lo que equivale a decir que requiere un dolo específico”⁴⁴.

Con dichas citas textuales, se quiere expresar la importancia que tales autores nacionales le quieren dar al dolo específico que en sentido estricto es el que otro sector, como el caso

⁴¹ Muñoz Conde, Francisco y Mercedes García Arán. **Derecho penal parte general**. Pág. 226.

⁴² **Ibid.**

⁴³ De Mata Vela, José Francisco y De León Velasco, Héctor Aníbal. **Curso de derecho penal guatemalteco**, Pág. 54.

⁴⁴ Monzón Paz, Guillermo Alfonso. **Introducción al derecho penal guatemalteco, parte especial**, Pág. 192.

de Muñoz Conde, lo nombra como: "Elemento intelectual del dolo"⁴⁵. Sin embargo, este es uno de aquellos delitos que no puede considerarse como tal, puesto que en hipotético caso que el sujeto responsable no tenga conocimiento (uno de los elementos del dolo específico o directo) de que el documento que porta es falso, no podría haber dolo, por lo que el delito se cometería por culpa, es decir sería un delito imprudente, por no proceder con la debida diligencia y verificar con autoridad correspondiente, la veracidad del documento. Por ejemplo, el sujeto que encarga a otro el trámite de determinado documento de identidad que luego puede ser falso, porque éste segundo se dedica a actividades ilícitas, con la ignorancia del anterior. Por tales motivos, es posible (se dice de momento, para comprobarse más adelante en este trabajo), que un delito como el contenido en el artículo 325 del Código Penal se geste como delito culposo. Lo cual demostraría lo equivocadamente inflexible del tipo, al contener dicho elemento del dolo cuando señala: a sabiendas.

Cometer un delito con dolo significa producir un resultado sabiendo que la conducta que lo genera es prohibida en ley, ya sea esta conducta una acción o una omisión.

4.7. Clasificación del dolo

- a) El dolo directo

⁴⁵ Muñoz Conde, Francisco y Mercedes García Arán. **Ob. Cit;** Pág. 247.



El dolo general es comúnmente confundido en nuestro medio con figuras como la preterintencionalidad la tentativa o los delitos culposos, sin embargo, el mismo debe ocupar su propio espacio en la legislación Penal. En Guatemala, el tratamiento de esta figura no se da. De tal manera que la presente investigación pretende inquietar la necesidad de su tratamiento en una forma adecuada y concreta en el Código Penal.

b) El dolo de consecuencias necesarias

El llamado dolus generalis. Piénsese en el siguiente caso: A quiere matar a B a golpes con un bastón; luego de propinarle un número considerable de golpes en el cuerpo y en la cabeza cree haberle producido la muerte; para ocultar el cadáver lo arroja a un pozo con agua. Al descubrirse el hecho los médicos comprueban que B murió ahogado y que, por lo tanto no estaba muerto, como creyó A cuando éste lo arrojó al pozo. En consecuencia, cuando el autor quiso matar no logró el resultado; cuando creyó que no mataba (pensaba que arrojaba al pozo al cadáver) produjo el resultado de muerte. Las opiniones se dividen en lo que respecta al tratamiento de estos casos. Para una parte de la teoría deben admitirse dos acciones diferentes en el primer tramo tentativa de homicidio y en el segundo homicidio culposo (en concurso real.) Para otro grupo de opiniones se trata de un único hecho en el que debe admitirse un dolo general de matar que se concretó en la obtención del resultado (es decir, homicidio doloso). La primera solución es la preferible, pero siempre y cuando la decisión de realizar el segundo tramo del hecho sea sobreviniente. Si el autor desde el comienzo pensó ocultar el cadáver de la manera en que lo hizo, sólo habrá una desviación no esencial de nexo causal.

c) El dolo eventual

En la culpa típica lo que hay es posibilidad de la representación del resultado, y en el dolo eventual, representación de la posibilidad del resultado; pero también en la llamada culpa con previsión el agente se representa, como posible el evento. La sola diferencia está en que no lo ratifica, como en el *dolus eventualis*, y por el contrario, si estuviere seguro el autor de la producción del resultado, no proseguiría su conducta.

La definición de dolo eventual consiste, según Jiménez de Asúa, en: "El dolo en que el agente se representa como posible la realización del delito, pero aún así persiste o ratifica la conducta ilícita"⁴⁶.

Entre las teorías de la culpabilidad la predominante es la del consentimiento. El dolo eventual es la representación de un resultado probable, que se asiente, aprueba, acepta, consiente y que por eso se quiere. Pero aquí se está utilizando querer con un significado completamente diferente.

Bustos Ramírez afirma que: "Por eso habría que entender que el dolo eventual está asimilado, sólo para los efectos de la pena, al dolo, y que ello se deduce del Art. 9. 4ª del C. P., que establece una atenuante cuando el delincuente no tuvo intención de causar un mal de tanta gravedad como el que produjo. Es decir, la culpa con un elemento subjetivo del injusto (cfr. Bustos, 1984, p. 324) –contar con o decidirse por-

⁴⁶ Jiménez de Asúa, Luis. *Ob. Cit.*, Pág. 243.



(llamada dolo eventual), se equipara al dolo para los efectos de la pena en virtud de su mayor intensidad criminal, pero para establecer la diferencia se impone una atenuante (en esa dirección ya Córdoba, notas, p. 321; Mir, notas, p. 427/428). De este modo, además, se cumple con el principio de garantía, esto es, que toda la ley, en caso contrario habría que determinar que el dolo eventual es culpa, aun para los efectos de la pena (ni el juez ni la doctrina pueden crear o agravar injustos, sólo la ley). Por otra parte, queda claro que la estructura del dolo eventual es de culpa y, por tanto, que no podrá aplicarse a todo tipo legal, sino sólo a aquellos que permiten la estructura de la culpa (p. ej. No permiten la estructura de la culpa los tipos legales con elementos subjetivos de intención trascendente, como el hurto o la falsificación de documentos)⁴⁷.

Cuando se dice que el dolo es querer, se pone éste en relación a un proceso real de volición de un determinado suceso en la realidad (Juan quiere matar a José, coge el medio apto –una pistola- y dispara sobre él).

En cambio en los hechos definidos como de dolo eventual la constelación es diferente. “Hay un suceso posible –que la bala del cazador alcance a José- y un resultado posible –la muerte de José-, todo lo cual sería aceptado, tomado a cargo o aprobado. Es decir, en los casos de dolo eventual se sustituye un proceso real por uno totalmente hipotético, luego, no se puede hablar de realización volitiva, sino exclusivamente de hipótesis aceptada. Y por eso la práctica judicial que se guíe por esta teoría ineluctablemente tiene que confirmar lo señalado por Liepmann, esto es, que actuará

⁴⁷ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, Pág. 33

con dolo eventual el pobre diablo, el ya disidente, pues se partirá de su mal ánimo y será fácil entonces reconducir los indicios o pruebas de modo que confirmen tal premisa”.⁴⁸

4.8. La culpa

En el caso de la culpa se trata de no querer producir el resultado dañoso. es decir que con ocasión de realizar una conducta permitida por la ley se produce un resultado prohibido por la ley, lo cual es comprensible si se obra como indica Bustos Ramírez, con: “imprudencia, negligencia o impericia”.

La culpa, según Vela Treviño, es: “la forma de manifestación de la culpabilidad mediante una conducta causalmente productora de un resultado típico que era previsible y evitable por la simple imposición a la propia conducta del sentido necesario para cumplir el deber de atención y cuidado exigible al autor, atendiendo las circunstancias personales temporales concurrentes con el acontecimiento”.⁴⁹

En la culpa típica lo que hay es posibilidad de la representación del resultado, y en el dolo eventual, representación de la posibilidad del resultado; pero también en la llamada culpa con previsión se representa el agente como posible el evento. La sola diferencia está en que no lo ratifica, como en el dolus eventualis, y por el contrario, si estuviere seguro el autor de la producción del resultado, no proseguiría su conducta.

⁴⁸ **Ibid**, Pág. 33.

⁴⁹ Vela Treviño, Sergio. **Culpabilidad e inculpabilidad**, Pág. 180.



En la culpa llamada con previsión, el sujeto espera de su habilidad, o de su fortuna, que el resultado no sobrevenga. Por eso nos parece impropia la frase culpa con previsión, porque, como dijo Carrara, haber previsto que no sucederá es como no haber previsto. Esta clase de culpa debe llamarse culpa con representación o culpa consciente.

Una hipótesis doble aclarará las dudas si aún existen: el hombre que maneja a gran velocidad un automóvil y penetra en una población cuyas calles están muy concurridas, si se representa la posibilidad de atropellar a un transeúnte y confía en que su pericia le libraré de ocasionar el accidente, comete homicidio, cuando el paseante se interpone y muere, por culpa con representación, (mal llamada con previsión); porque ha causado el atropello sin ratificarlo; al contrario, con la esperanza, por su parte, de que su pericia o fortuna lograrían impedirlo. En cambio, se representa la posibilidad de un atropello que no confía pueda ser evitado por su pericia en razón de que la marcha que lleva es demasiado grande para ello, y aunque él no quiere, como deseo de primera, clase matar a un transeúnte, hay indiferentismo de su parte con respecto a la muerte del sujeto, que ha ratificado en su ánimo por el afán de ganar la carrera; por eso, a pesar de la representación del peligro, sigue pisando el acelerador y el coche continúa marchando a gran velocidad hasta que sobreviene el accidente.

Muñoz Conde, indica que: "En el Código Penal vigente se emplea a veces, la expresión culpa o culposo, que equivale a la de imprudencia o negligencia, considero preferible esa terminología por cuanto el término culpa tiene en el lenguaje ordinario una aceptación mucho más amplia equivalente al de responsabilidad"⁵⁰.

⁵⁰Muñoz Conde, Francisco y Mercedes García Arán. **Ob. Cit;** Pág. 235



Por otro lado, Cabanellas de Torres indica que: “El descuido o desprecio absoluto en la adopción de las precauciones más elementales para evitar un mal o daño”⁵¹.

4.9. Bienes que deben garantizarse en materia laboral

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.

4.10. La vida del trabajador

Con el fundamento en lo afirmado por Vailachis: “El derecho fundamental del trabajador es el de conservar su vida y salud física, mental y social”⁵², 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

⁵¹Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Pág. 56.

⁵²Vailachis de Galdino, I. **Enfermedades y accidente de trabajo**. Pág. 62.



educativos, hoteles, oficinas, locales comerciales, etc. En todos los lugares donde haya un trabajador cualquiera que sea su función debe estar amparado por las leyes de prevención de riesgos laborales que le sean de aplicación.

Asimismo los trabajadores tendrán que manejar equipos de trabajo compuesto por cualquier máquina 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 y la salud 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.

Vailachis señala que: “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”⁵³.

⁵³ **Ibid.**

4.11. 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.

Para evitar, según Vailachis: “los trastornos musculoesqueléticos 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 la salud y la prevención de la fatiga”⁵⁴.

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.

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 incómodas.

La mayoría de accidentes laborales ocasionados por sobreesfuerzos son lesiones musculares pueden ser por causadas por golpes, o por causas internas producidas por

⁵⁴ **Ibid.**

alteraciones propias del músculo. Estas lesiones se pueden dividir en distensiones, calambres, contracturas y las más graves, desgarros.

4.12. 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

Acoso laboral

Síndrome de trabajador quemado

4.13. 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 posterior a su acaecimiento.



4.14. 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 de la relación de trabajo y producto de las condiciones en las que se da la prestación 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.

4.15. El derecho penal laboral en Guatemala

Como quedó explicado anteriormente, no existe en la legislación nacional guatemalteca, delitos que protejan especialmente los bienes jurídicos mencionados de la vida, integridad física y mental del trabajador. No hay delitos.

Sin embargo, es evidente que en Guatemala los accidentes de trabajo alcanzan cada año cantidades considerables, como puede apreciarse en las estadísticas proporcionadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, e insertas en el apartado de anexo del presente informe.

Ahora bien, juntando estos dos hechos: el que no existen figuras delictivas dentro del Código de Penal que protejan determinados bienes humanos en la relación de trabajo; y que son demasiados los accidentes de trabajo que provocan pérdidas de partes



importantes del cuerpo en los trabajadores y su vida misma, entonces es preciso hacer la correspondiente propuesta a fin de que existan conductas descritas en el Código Penal para proteger al trabajador.

Para fundamentar lo señalado, se entrevistó al Licenciado Miguel Santiago Monzón Molina, Catedrático de derecho laboral con maestrías en derecho Constitucional, quien afirmó la necesidad de que se regulen conductas punibles en el Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala a fin de apercibir a los empleadores a cumplir con las normas de seguridad del Trabajo y proteger así al trabajador.

El entrevistado garantizó que no se puede asegurar que en Guatemala el derecho Penal laboral sea conocido ampliamente, como consecuencia de que a su criterio es una rama nueva.

Señaló asimismo que se trata una rama que puede llegar a rendir frutos, sobre hoy que el sistema Penal avanza en la aplicación de justicia, y explica que como fundamentos a tales situaciones se tiene la modernización constante del Ministerio Público. Pese a que haga falta corregir y mejorar mucho.

En cuanto a lo afirmado por el Licenciado Monzón Molina, en relación al poco conocimiento de la rama del derecho Penal laboral, se puede concluir en el mismo criterio, después de haber encuestado a 25 profesionales del derecho acerca de tal tema y contestar la gran mayoría que no tienen conocimiento del mismo.



En el trabajo de encuesta que también se adjunta en el apartado de anexos del presente informe, se puede establecer que los profesionales encuestados también son de la opinión que los infortunios laborales no tienen mayor consecuencias jurídicas reguladas en ley y que la reglamentación en cuanto a seguridad laboral es muy antigua y por ende obsoleta. Este mismo criterio también fue vertido por el entrevistado, contenido de respuestas que puede ser consultado también en los anexos.

Con base en todo lo establecido anteriormente, se hace una propuesta de regulación de delitos ocasionados por accidentes de trabajo y se ofrece un proyecto de ley como aporte de la presente investigación también en los anexos del presente informe.



CONCLUSIONES

1. El derecho laboral guatemalteco, tanto en la práctica como en la teoría, evidencia la falta de procedimientos legales que en materia punitiva, sancionen penalmente los hechos que son consecuencia de falta previsión social y de inexistencia de seguridad social en determinados centros de trabajo.
2. La seguridad laboral a la presente fecha, no evidencia la creación de normas laborales que tiendan a apercibir a los patronos y responsables de brindar las mínimas consideraciones al respecto al trabajador.
3. La regulación laboral en materia de faltas no manifiesta una tendencia a incrementar sanciones a responsables por incumplimiento de normas de seguridad social o por imprudencia objetiva o subjetiva en la previsión social.
4. El Código de Trabajo y el Código Penal, no regulan hechos que se presentan en la relación obrero-patronal y que constituyen conductas punibles para la legislación nacional, con el objeto de tutelar ciertos bienes jurídicos.
5. En Guatemala no existe una cultura de seguridad en el ambiente laboral por lo que los trabajadores y patronos no perciben la misma como una parte integral dentro de su lugar de trabajo o empresa.





RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de Trabajo de Guatemala, deben plantear iniciativas y crear reglamentos que tiendan a establecer sanciones penales para los hechos que son consecuencia de falta de previsión social y de inexistencia de seguridad social en determinados centros de trabajo.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, debe garantizar la creación de normas laborales que efectivamente aperciban a los patronos y responsables de brindar las mínimas consideraciones al respecto al trabajador.
3. El Congreso de la República de Guatemala 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.
4. El Código Penal guatemalteco debe contemplar hechos imprudentes que se puedan presentar en la relación obrero-patronal y que constituyan conductas punibles para la legislación nacional, con el objeto de tutelar ciertos bienes jurídicos.
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe informar a patronos y trabajadores acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a través de campañas de concientización e información.





BIBLIOGRAFÍA

CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, Imprenta Gráfica P & L Guatemala. (s.e), 1998.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **derecho del trabajo**. Guatemala, Ed. Universitaria, 1999.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2001.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones de derecho individual del trabajo**. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala durante el siglo XX**, Guatemala, Ed. Universitaria, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4a ed. España, Ed. Tecnos, 1977.

SANABRIA MORGAN, Rolando. Plan de investigación, Guatemala, Ed. Universitaria, 1994.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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



Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Del Presidente de la
República de Guatemala Interino, 1957.

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