

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

**LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 14000 EN LA  
INDUSTRIA GUATEMALTECA COMO MEDIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR  
EN SU ENTORNO LABORAL**

**HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2013**

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

**LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 14000 EN LA  
INDUSTRIA GUATEMALTECA COMO MEDIO DE PROTECCIÓN AL  
TRABAJADOR EN SU ENTORNO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio 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 I:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Victor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López González
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic.	Rodolfo Giovani Celis López
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Escobar Herrera
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta

**Segunda fase:**

Presidenta:	Licda.	Marisol Morales Chew
Secretario:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic.	Marco Tulio Escobar Herrera

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

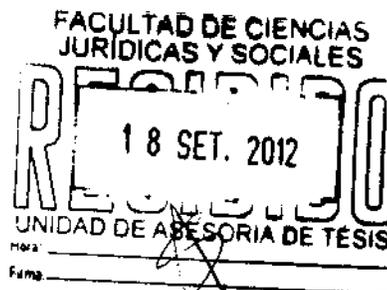
*Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez*  
*Abogada y Notario*



7°. AV. 8-56 ZONA 1 OF.11-07, NIVEL 11. ED. EL CENTRO. TEL. 52695066

Guatemala 18 de Septiembre de 2012

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



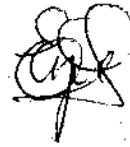
Respetable Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana:

Como asesor del trabajo de tesis del bachiller **HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL** intitulado: **“LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 14000 EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA COMO MEDIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN SU ENTORNO LABORAL”**, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene:

En la investigación presentada se tratan temas de importancia relativa al derecho ambiental en Guatemala, así como la necesidad de implementar normas de protección del medio ambiente en la industria guatemalteca para la protección de los trabajadores en su ámbito de trabajo y como consecuencia mediática, la creación de un medio ambiente sustentable.

Asimismo se establece que el trabajo de tesis fue elaborado utilizando los métodos deductivo al analizar en general las normas de protección ambiental aplicadas en la industria, también se utilizó el método inductivo, al estudiar la normativa ambiental y su relación costo beneficio para patrono y trabajador. El aporte científico realizado es extenso al determinar la importancia de la aplicación de la norma ISO 14001 en la industria guatemalteca.

*Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez*  
*Abogada y Notario*



---

7ª. AV. 8-56 ZONA 1 OF.11-07, NIVEL 11. ED. EL CENTRO. TEL. 52695066

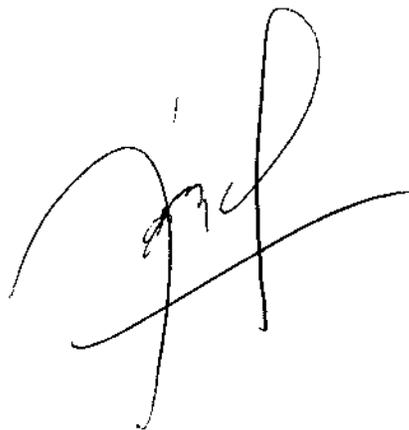
En cuanto a la redacción y la bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación, es la apropiada a la elaboración de la misma; todo lo anterior con la meta de comprobar las conclusiones y recomendaciones planteadas al final del trabajo de tesis las cuales plantean que en Guatemala la pequeña y mediana industria no aplica normas de protección ambiental en la industria para beneficio del medio ambiente y para la salud del trabajador, susceptible a enfermedades propias del entorno laboral o enfermedades de tipo profesional, así mismo los patronos y trabajadores desconocen en su mayoría lo referente a las normativas internacionales que protegen la seguridad industrial, laboral y del medio ambiente, comprobándose los anteriores en el desarrollo de la misma.

Hago constar que he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos, técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con la cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

En virtud, que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para una posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

No habiendo más que manifestar me despido de usted, deseándole éxitos en sus actividades cotidianas. Atentamente.

Colegiado No. 9389.





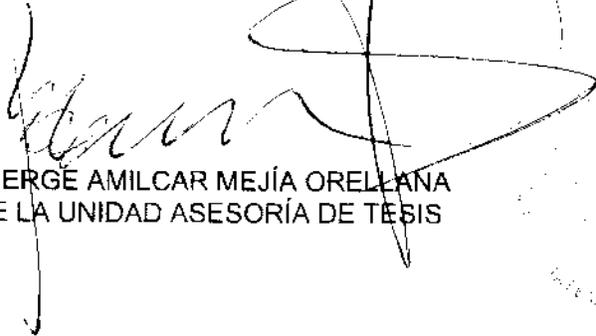
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 10 de octubre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO CARLOS GERARDO OBANDO GUZMÁN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL, intitulado: "LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 14000 EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA COMO MEDIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN SU ENTORNO LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir 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, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



DR. BONERGÉ AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

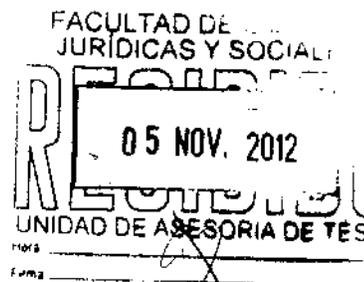
cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyf.

Licenciado Carlos Gerardo Obando Guzmán  
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 5 de noviembre de 2012

DOCTOR  
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SU DESPACHO.



Respetable Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana,

En cumplimiento de la resolución, de fecha 10 de octubre de 2012, emitida por esa Unidad de Tesis, por la cual se me otorga el nombramiento para revisar el trabajo de tesis del estudiante: **HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL**, intitulado "**LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 14000 EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA COMO MEDIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN SU ENTORNO LABORAL**", procedí a analizarlo, asesorando para el efecto al estudiante en las cuestiones que se estimaron convenientes.

El estudiante **HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL**, en su trabajo hace recopilación de autores nacionales y extranjeros, asimismo hace aportaciones valiosas y propuestas concretas de solución, dando conceptos generales sobre el tema, con reflexiones oportunas, las cuales considero que deben tomarse en consideración. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario. Los métodos utilizados por el estudiante en su trabajo fueron: inductivo, analítico y sintético; aportando conclusiones y recomendaciones muy relevantes para la población trabajadora.

Es importante considerar las recomendaciones del estudiante **HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL** en el sentido de aplicar las normas ISO 14000, sin que afecten el intercambio comercial, empleando programas, planes y regulación ambiental que orienten a prácticas y acciones que optimicen la conducta empresarial.

Licenciado Carlos Gerardo Obando Guzmán  
ABOGADO Y NOTARIO



Por todo lo anteriormente señalado y con base en los artículos 31 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que dicha investigación, desarrollada por el estudiante **HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL**, en cuanto a la fase de revisión del presente trabajo de tesis, puesto que cumple con los requisitos exigidos por el reglamento respectivo.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,



**Colegiado 2511**



Carlos Gerardo Obando Guzmán  
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, 17 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HECTOR AUGUSTO YANCOBA SAMOL, titulado LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 14000 EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA COMO MEDIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN SU ENTORNO LABORAL. 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/slh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**DECANO**



## DEDICATORIA



- A DIOS:** Supremo creador, fuente de amor y sabiduría, que me guió para alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Carlos Yancoba C. (Q.E.P.D.) y Eusebia Samol C. (Q.E.P.D.), a quienes más amo, por haberme enseñado el camino correcto.
- A MI ESPOSA:** María Luisa Siquiej Ayapán, por su apoyo constante e incondicional para salir adelante.
- A MIS HIJOS:** Geovanny, Sintia, Mirsa e Ingrid, por ser fuente de inspiración y fortaleza en mi vida.
- A MIS HERMANOS (AS):** Eliseo, Guillermo, Tomás, Virgilia, María, Cristina, por su apoyo.
- A MIS SOBRINOS (AS):** Con mucho aprecio.
- A MIS AMIGOS:** Mario Mendoza, Rigoberto Cano, José Luis Avilés, Magda, José Luis Morales, Oscar Barrios, Omar Cano, Alfredo Coy, César Loch, José Esquit, Pedro Boror, y a todos los de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gracias por su apoyo que me han demostrado, el cual vale en toda las etapas de la vida.
- A MIS CUÑADOS (AS):** Con mucha amistad y aprecio.
- A LOS PROFESIONALES:** José Ángel Ortiz, César Gatica, Sebastián Vásquez, Edgar Castillo, Estuardo Castellanos, Regina Santos,



Fabiola Cristiani, Ricardo Chinchilla, por haberme apoyado en este triunfo.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la preparación académica para poder servir a la sociedad guatemalteca.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	(i)

### CAPÍTULO I

1. El derecho laboral y sus tendencias doctrinarias .....	1
1.1. Principios del derecho del trabajo.....	2
1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca	4
1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo .....	11
1.4. Conceptos y definiciones del derecho del trabajo .....	11
1.5. Naturaleza del derecho del trabajo .....	12
1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo .....	12
1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo .....	12
1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	12
1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	13
1.6. Apuntes del derecho del trabajo .....	13
1.6.1. Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	13
1.6.2. Las fuentes específicas del derecho laboral .....	14
1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	14
1.7.1. Contenido del derecho laboral en el derecho constitucional	16
1.8. La interpretación del derecho del trabajo.....	16
1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo .....	17



	<b>Pág.</b>
1.9.1. El trabajador.....	17
1.9.2. El patrono y la empresa .....	18
1.9.3. Sustitución del patrono.....	19
1.9.4. Los auxiliares del patrono .....	19

## **CAPÍTULO II**

2. Las normas ISO .....	21
2.1. El conjunto de normas ISO.....	24
2.2. Principales normas ISO.....	25
2.3. Las normas ISO 14000.....	28
2.3.1. Características generales de las normas .....	29
2.4. La certificación ISO 14000.....	32
2.5. La auditoría ambiental (ISO 14010-14015). .....	35
2.6. La aplicación de las normas ISO 14000 y el derecho laboral.....	38
2.7. La aceptación de la industria guatemalteca a las normas ISO 14000	39

## **CAPÍTULO III**

3. El derecho ambiental en Guatemala.....	41
3.1. Antecedentes.....	41
3.2. Marco legal y político del derecho ambiental guatemalteco .....	52

3.2.1.	Legislación nacional vinculada a la política de educación ambiental.....	52
3.2.2.	Acuerdos políticos y convenios nacionales.....	55
3.3.	Acuerdos y convenios internacionales que Guatemala ha ratificado en concepto de derecho ambiental .....	58

#### CAPÍTULO IV

4.	La importancia de la aplicación de las normas ISO 14000 en la industria guatemalteca como medio de protección al trabajador en su entorno laboral .....	61
4.1.	Desarrollo sostenible, promisorio objetivo de las normas ISO 14000	61
4.2.	Aplicación de las normas; beneficios para el ambiente y la empresa en Guatemala .....	63
4.3.	Concepción y generación de las normas ISO, un esfuerzo compartido .....	64
4.4.	Implementación de ISO 14001 en distintas organizaciones .....	65
4.5.	Expectativas económicas de las empresas que aplican normas ISO 14001.....	67
4.6.	Objetivo de la norma ISO 14001 delimitado a política ambiental y aplicado al beneficio de los trabajadores.....	68

4.6.1.	Beneficios ambientales, sociales y empresariales de la aplicación de la norma ISO 14001 .....	68
4.6.2.	Beneficios laborales y empresariales de la aplicación de la Norma ISO 14001 .....	69
4.7.	Bases de aplicación normativa para que se apliquen normas ISO 14000 para proteger medio ambiente y trabajadores en el ámbito jurídico guatemalteco.....	75
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	81
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	83
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	85

## INTRODUCCIÓN

La razón que motivó la presente investigación sobre esta materia, se debe a que el sustentante labora en la Inspección General de Trabajo, sección de visitaduría, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en donde son supervisadas empresas de distinta naturaleza; en donde se observa que la parte patronal del sector privado no adoptan y aplican las medidas adecuadas para la protección de sus trabajadores y un ambiente sano en su entorno laboral.

La presente investigación trata de describir la norma ISO 14000 y, su aplicación en los procesos productivos de las empresas; asimismo, muestra como desarrollar e instaurar un sistema de gestión ambiental (SGA) certificable a través de la aplicación de la norma certificada internacional ISO 14001.

La hipótesis se comprobó en el desarrollo de la investigación, estableciendo que el Estado de Guatemala no tiene programas, ni planes para implementar las normas ISO y en especial la 14000.

En lo relativo a métodos y técnicas de investigación, se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, los cuales fueron aplicados y demostrados en las conclusiones del presente trabajo investigativo, en lo que se refiere a técnicas, se utilizó la bibliografía adecuada y entrevistas a profesionales del derecho y de la ingeniería para que compartieran su opinión al plantearles el problema que se estableció en el plan de investigación, el cual dió origen al presente trabajo.

Conviene tener presente que, la prevención de la contaminación en las organizaciones incluye el uso de procedimientos, productos y materiales que evitan o reducen la contaminación; así también el reciclado, uso eficiente de los recursos, etc. Asimismo, se admite que el escenario actual exige a los gobiernos, las industrias y los consumidores acciones rápidas y efectivas de protección ambiental. Concurrentemente, ya se ha hecho evidente que muchos de los grandes problemas sociales y los ambientales están muy estrechamente vinculados. Partiendo de la situación delineada en este trabajo introductorio, se hizo un enfoque holístico y jurídico, asociando aspectos en materia ambiental, laboral, jurídica y social.

La investigación consta de cuatro capítulos: El primero trata sobre el derecho laboral y sus principios doctrinarios; el segundo versa sobre todo lo relativo a las normas ISO; el tercero desarrolla el medio ambiente y su regulación en Guatemala; finalmente el cuarto, destaca la importancia de la aplicación de las normas ISO 14000 en la industria guatemalteca como medio de protección al trabajador en su entorno laboral. Esperando que la presente investigación sea del gusto del lector y contribuya con su acervo cultural y jurídico.

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral y sus tendencias doctrinarias

Para abordar el tema de la importancia de la aplicación de las normas ISO 14000 en la industria guatemalteca para el beneficio del trabajador, debemos de comprender todo lo relativo a las generalidades doctrinarias del derecho laboral.

En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.<sup>1</sup>

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

---

<sup>1</sup>AENOR 1996. Sistema de gestión medio ambiental. **Especificaciones y directrices para su utilización** (ISO 14001:1996) Pág. 10

## 1.1. Principios del derecho del trabajo

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: **Los principios del derecho de trabajo**, Américo Plá Rodríguez, "debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo".<sup>2</sup>

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina, qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos Manifiesta que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>3</sup>

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de autores reconocidos recomiendan:

---

<sup>2</sup>Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 55.

<sup>3</sup>*Ibid.* Pág. 55.

son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.<sup>4</sup>
- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, se manifiesta que la función de los mismos es la siguiente:

---

<sup>4</sup>Especificaciones y directrices para su utilización (ISO 14001:1996). Pág. 15

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.<sup>5</sup>

## **1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca**

Aunque se conceptualiza como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los iuslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- i) Tutelar;
- ii) De irrenunciabilidad;

---

<sup>5</sup>Sistemas de gestión ambiental – Directrices generales sobre principios, sistemas y técnicas de apoyo. Pág. 22

- iii) Imperatividad;
- iv) De realismo y objetividad;
- v) Democrático;
- vi) De sencillez o antiformalismo;
- vii) El conciliatorio;
- viii) La equidad; y,
- ix) La estabilidad.

i) Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador."<sup>6</sup>

ii) Irrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que Manifiesta el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

---

<sup>6</sup>Estudio internacional de los informes ambientales. **Resumen ejecutivo ecoglobal**. Pág. 19

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y, en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y, sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida»."7

iii) Imperatividad: Manifiesta la literal c del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

---

<sup>7</sup>Ibid. Pág. 60.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jusdispositivum) y al derecho imperativo (juscogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."<sup>8</sup>

- iv) Realismo y objetividad: Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;"

---

<sup>8</sup>Estudio internacional de los informes ambientales. **Resumen ejecutivo ecoglobal**. Pág. 54

Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera...(además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...".<sup>9</sup> Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- v) Democrático: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".
  
- vi) Sencillez o antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la

---

<sup>9</sup>Ibid. Pág. 61.

contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral;".<sup>10</sup>

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."

---

<sup>10</sup>Estudio internacional de los informes ambientales. **Resumen ejecutivo ecoglobal**. Pág. 77

- vii) Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".<sup>11</sup>
- viii) Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.
- ix) Estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

---

<sup>11</sup>Ibid. Pág. 79

### **1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo**

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo.<sup>12</sup>

Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

### **1.4. Conceptos y definiciones del derecho del trabajo**

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos. El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

---

<sup>12</sup>Rzepka Mario. **Tecno ambiente**. Pág. 29

## **1.5. Naturaleza del derecho del trabajo**

### **1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.<sup>13</sup>

### **1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo**

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

### **1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo**

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, 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.

---

<sup>13</sup>**Ibid.** Pág. 38

#### **1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo**

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

#### **1.6. Apuntes del derecho del trabajo**

##### **1.6.1. Las fuentes tradicionales del derecho laboral**

**Fuentes reales:** son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;

**Fuentes formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts. 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del

derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral);<sup>14</sup>

**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.

### **1.6.2. Las fuentes específicas del derecho laboral**

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

### **1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral**

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se cita los tratados, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando citamos a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco,

---

<sup>14</sup>López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo**. Pág. 55.

editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente:

"... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a estos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables." Plá Rodríguez, anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ibid. Pág. 69.

### 1.7.1. Contenido del derecho laboral en el derecho constitucional

En el siguiente diagrama se establece el contenido de los derechos laborales fundamental en el derecho constitucional.

<b>Contenido laboral de la Constitución</b>	
Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Libertad para fundar sindicatos y derechos a afiliarse libremente al sindicato que se elija.</li><li>• Derecho a la huelga.</li><li>• Derecho a no ser discriminado por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.</li></ul>
Derechos y libertades de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Derecho al trabajo.</li><li>• Derecho a la promoción a través del trabajo.</li><li>• Derecho a la elección de profesión u oficio.</li><li>• Derecho a la negociación colectiva.</li><li>• Derecho a un salario adecuado.</li><li>• Derecho a la libertad de empresa.</li></ul>
Principios rectores de la política económica y social	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener un régimen público de Seguridad Social.</li><li>• Realizar políticas orientadas al pleno empleo.</li><li>• Velar por la seguridad e higiene en el trabajo.</li><li>• Garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones retribuidas.</li><li>• Fomentar la formación y readaptación profesional.</li></ul>

Fuente: Alonso García, Manuel. **Derecho de trabajo**. Pág. 25

### 1.8. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del 9 al 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y, 17 del Código de Trabajo.

"Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. La pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."<sup>16</sup>

## **1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo**

### **1.9.1. El trabajador**

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva, "para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase

---

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 26.

trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Conforme a la legislación laboral guatemalteca: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".<sup>17</sup>

### **1.9.2. El patrono y la empresa**

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Para Manuel Alonso García, "patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>18</sup> Conforme a nuestra legislación laboral: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

---

<sup>17</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 55.

<sup>18</sup> Alonso García, Manuel. Pág. 36.

### **1.9.3. Sustitución del patrono**

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, se dirá que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como:

La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el Artículo 23 del Código de Trabajo).

### **1.9.4. Los auxiliares del patrono**

a) Representante patronal: Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

b) Trabajador de confianza: Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

c) Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el artículo 5o. del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo, y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

## CAPÍTULO II

### 2. Las normas ISO

La Organización Internacional de Normalización o ISO (del griego, ἴσος (isos), 'igual'), nacida tras la Segunda Guerra Mundial (23 de febrero de 1947), es el organismo encargado de promover el desarrollo de normas internacionales de fabricación (tanto de productos como de servicios), comercio y comunicación para todas las ramas industriales a excepción de la eléctrica y la electrónica. Su función principal es la de buscar la estandarización de normas de productos y seguridad para las empresas u organizaciones (públicas o privadas) a nivel internacional.

La ISO es una red de los institutos de normas nacionales de 163 países, sobre la base de un miembro por país, con una secretaría central en Ginebra (Suiza) que coordina el sistema. La Organización Internacional de Normalización (ISO), con sede en Ginebra, está compuesta por delegaciones gubernamentales y no gubernamentales subdivididos en una serie de subcomités encargados de desarrollar las guías que contribuirán al mejoramiento.<sup>19</sup>

Las normas desarrolladas por ISO son voluntarias, comprendiendo que ISO es un organismo no gubernamental y no depende de ningún otro organismo internacional, por lo tanto, no tiene autoridad para imponer sus normas a ningún país. El contenido de los

---

<sup>19</sup>Universidad de Barcelona, **Las normas ISO**. Pág. 15

estándares está protegido por derechos de copyright y para acceder a ellos, el público corriente debe comprar cada documento.

Está compuesta por representantes de los organismos de normalización (ON) nacionales, que produce diferentes normas internacionales industriales y comerciales. Dichas normas se conocen como normas ISO y su finalidad es la coordinación de las normas nacionales, en consonancia con el acta final de la Organización Mundial del Comercio, con el propósito de facilitar el comercio, el intercambio de información y contribuir con normas comunes al desarrollo y a la transferencia de tecnologías.<sup>20</sup>

La organización ISO está compuesta por tres tipos:

Miembros simples, uno por país, recayendo la representación en el organismo nacional más representativo.

Miembros correspondientes, de los organismos de países en vías de desarrollo y que todavía no poseen un comité nacional de normalización. No toman parte activa en el proceso de normalización pero están puntualmente informados acerca de los trabajos que les interesen.

Miembros suscritos, países con reducidas economías a los que se les exige el pago de tasas menores que a los correspondientes.

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Pág. 22

La Organización Internacional para la Estandarización, ISO por sus siglas en inglés (International Organization for Standardization), es una federación mundial que agrupa a representantes de cada uno de los organismos nacionales de estandarización (como lo es el IRAM en la Argentina), y que tiene como objeto desarrollar estándares internacionales que faciliten el comercio internacional.

Cuando las organizaciones tienen una forma objetiva de evaluar la calidad de los procesos de un proveedor, el riesgo de hacer negocios con dicho proveedor se reduce en gran medida, y si los estándares de calidad son los mismos para todo el mundo, el comercio entre empresas de diferentes países puede potenciarse en forma significativa – y de hecho, así ha ocurrido –.<sup>21</sup>

Durante las últimas décadas, organizaciones de todos los lugares del mundo se han estado preocupando cada vez más en satisfacer eficazmente las necesidades de sus clientes, pero las empresas no contaban, en general, con literatura sobre calidad que les indicara de qué forma, exactamente, podían alcanzar y mantener la calidad de sus productos y servicios.

De forma paralela, las tendencias crecientes del comercio entre naciones reforzaba la necesidad de contar con estándares universales de la calidad. Sin embargo, no existía una referencia estandarizada para que las organizaciones de todo el mundo pudieran demostrar sus prácticas de calidad o mejorar sus procesos de fabricación o de servicio.

---

<sup>21</sup>Geo crítica. **Gestión de calidad**. Pág. 55

Teniendo como base diferentes antecedentes sobre normas de estandarización que se fueron desarrollando principalmente en Gran Bretaña, la ISO creó y publicó en 1987 sus primeros estándares de dirección de la calidad: los estándares de calidad de la serie ISO 9000.

Con base en Ginebra, Suiza, esta organización ha sido desde entonces la encargada de desarrollar y publicar estándares voluntarios de calidad, facilitando así la coordinación y unificación de normas internacionales e incorporando la idea de que las prácticas pueden estandarizarse tanto para beneficiar a los productores como a los compradores de bienes y servicios. Particularmente, los estándares ISO 9000 han jugado y juegan un importante papel al promover un único estándar de calidad a nivel mundial.<sup>22</sup>

## **2.1. El conjunto de normas ISO**

Las series de normas ISO relacionadas con la calidad, constituyen lo que se denomina familia de normas, las que abarcan distintos aspectos relacionados con la calidad:

ISO 9000: Sistemas de gestión de calidad

Fundamentos, vocabulario, requisitos, elementos del sistema de calidad, calidad en diseño, fabricación, inspección, instalación, venta, servicio post venta, directrices para la mejora del desempeño.

---

<sup>22</sup> **Ibid.** Pág. 60

ISO 10000: Guías para implementar sistemas de gestión de calidad/ reportes técnicos

Guía para planes de calidad, para la gestión de proyectos, para la documentación de los SGC, para la gestión de efectos económicos de la calidad, para aplicación de técnicas estadísticas en las normas ISO 9000. Requisitos de aseguramiento de la calidad para equipamiento de medición, aseguramiento de la medición.<sup>23</sup>

ISO 14000: Sistemas de gestión ambiental de las organizaciones.

Principios ambientales, etiquetado ambiental, ciclo de vida del producto, programas de revisión ambiental, auditorías.

ISO 19011: Directrices para la auditoría de los SGC y/o ambiental

## **2.2. Principales normas ISO**

Algunos estándares son los siguientes:

- ISO 16:1975 — Frecuencia de afinación estándar: 440 Hz
- ISO 216 — Medidas de papel: p.e. ISO A4
- ISO 639 — Nombres de lenguas
- ISO 690:1987 — Regula las citas bibliográficas (corresponde a la norma UNE 50104:1994)

---

<sup>23</sup> [http://www.iso211.org/Outreach/ISO TC 211 Standards\\_Guide\\_Spanish.pdf](http://www.iso211.org/Outreach/ISO%20TC%20211%20Standards_Guide_Spanish.pdf). ( 25 de marzo de 2012).

- ISO 690-2:1997 — Regula las citas bibliográficas de documentos electrónicos
- ISO 732 — Formato de carrete de 120
- ISO 838 — Estándar para perforadoras de papel (contando medidas y navajas)
- ISO 1007 — Formato de carrete de 135
- ISO 1171-Estándar de tamices
- ISO/IEC 1539-1 — Lenguaje de programación fortrán
- ISO 3029 — Formato carrete de 126
- ISO 3166 — Códigos de países
- ISO 4217 — Códigos de divisas
- ISO 7811 — Técnica de grabación en tarjetas de identificación
- ISO 8601 — Representación del tiempo y la fecha. Adoptado en internet mediante el date and time formats de W3C que utiliza utc
- ISO/IEC 8652:1995 — Lenguaje de programación ada
- ISO 8859 — Codificaciones de caracteres que incluye ASCII como un subconjunto (Uno de ellos es el ISO 8859-1, que permite codificar las lenguas originales de Europa Occidental, como el español)
- ISO 9000 — Sistemas de gestión de la calidad – fundamentos y vocabulario
- ISO 9001 — Sistemas de gestión de la calidad – requisitos
- ISO 9004 — Sistemas de gestión de la calidad – directrices para la mejora del desempeño
- ISO/IEC 9126 — Factores de calidad del software
- ISO 9660 — Sistema de archivos de cd-rom
- ISO 9899 — Lenguaje de programación c

- ISO 10279 — Lenguaje de programación basic
- ISO 10646 — Universal character set
- ISO/IEC 11172 — Mpeg-1
- ISO/IEC 11801 — Sistemas de cableado para telecomunicación de multipropósito
- ISO/IEC 12207 — Tecnología de la información / ciclo de vida del software
- ISO 13450 — Formato de carrete de 110
- ISO 13485 — Productos sanitarios. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos para fines reglamentarios
- ISO/IEC 13818 — Mpeg-2
- ISO 14000 — Estándares de gestión medioambiental en entornos de producción
- ISO/IEC 14496 — Mpeg-4
- ISO 14971 — Productos sanitarios. Aplicación de la gestión de riesgos a los productos sanitarios
- ISO/IEC 15444 — Jpeg 2000
- ISO/IEC 15504 — Mejora y evaluación de procesos de desarrollo de software
- ISO 15693 — Estándar para «tarjetas de vecindad»
- ISO/IEC 17025 — Requisitos generales relativos a la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración
- ISO/IEC 20000 — Tecnología de la información. Gestión del servicio
- ISO 22000 — Inocuidad en alimentos
- ISO 17025 - Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración

- ISO 26300 — Open document
- ISO/IEC 26300 — Open document Format (odf)
- ISO/IEC 27001 — Sistema de gestión de seguridad de la información
- ISO/IEC 29110 — Software engineering — Lifecycle profiles for Very Small Entities (VSEs) (Mo prosoft)
- ISO/IEC 29119 — Pruebas de software
- ISO 32000 — Formato de documento portátil (pdf)
- ISO 5218 - Representación de los sexos humanos.
- ISO 50001 - Sistema de gestión de la energía y agua potable.

### **2.3. Las normas ISO 14000**

Las ISO 14000 son normas internacionales que se refieren a la gestión ambiental de las organizaciones. Su objetivo básico consiste en promover la estandarización de formas de producir y prestar servicios que protejan al medio ambiente, minimizando los efectos dañinos que pueden causar las actividades organizacionales.<sup>24</sup>

Los estándares que promueven las normas ISO 14000 están diseñados para proveer un modelo eficaz de sistemas de gestión ambiental (SGA), facilitar el desarrollo comercial y económico mediante el establecimiento de un lenguaje común en lo que se refiere al medio ambiente y promover planes de gestión ambiental estratégicos en la industria y el gobierno.

---

<sup>24</sup> *Ibid.* Pág. 93

Un sistema de gestión ambiental es un sistema de gestión que identifica políticas, procedimientos y recursos para cumplir y mantener un gerenciamiento ambiental efectivo, lo que conlleva evaluaciones rutinarias de impactos ambientales y el compromiso de cumplir con las leyes y regulaciones vigentes en el tema, así como también la oportunidad de continuar mejorando el comportamiento ambiental.

### **2.3.1. Características generales de las normas**

- Las normas ISO 14000 son estándares voluntarios y no tienen obligación legal.
- Tratan mayormente sobre documentación de procesos e informes de control.
- Han sido diseñadas para ayudar a organizaciones privadas y gubernamentales a establecer y evaluar objetivamente su sistema de gestión ambiental.
- Proporcionan, además, una guía para la certificación del sistema por una entidad externa acreditada.
- No establecen objetivos ambientales cuantitativos ni límites en cuanto a emisión de contaminantes. No fijan metas para la prevención de la contaminación ni se involucran en el desempeño ambiental a nivel mundial, sino que establecen herramientas y sistemas enfocados a los procesos de producción de una empresa u otra organización, y de las externalidades que de ellos deriven al medio ambiente.
- Los requerimientos de las normas son flexibles y, por lo tanto, pueden ser aplicadas a organizaciones de distinto tamaño y naturaleza.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> [http://www.iso211.org/Outreach/ISO TC 211 Standards \\_Guide\\_Spanish.pdf](http://www.iso211.org/Outreach/ISO%20TC%20211%20Standards_Guide_Spanish.pdf). (25 de marzo de 2012).

- La familia ISO 14000

La familia de estándares referidos a la gestión ambiental está constituida por las siguientes normas:

- ISO 14000: Guía a la gerencia en los principios ambientales, sistemas y técnicas que se utilizan.
- ISO 14001: Sistema de gestión ambiental. Especificaciones para el uso.
- ISO 14010: Principios generales de auditoría ambiental.
- ISO 14011: Directrices y procedimientos para las auditorías.
- ISO 14012: Guías de consulta para la protección ambiental. Criterios de calificación para los auditores ambientales.
- ISO 14013/15: Guías de consulta para la revisión ambiental. Programas de revisión, intervención y gravámenes.
- ISO 14020/23: Etiquetado ambiental.
- ISO 14024: Principios, prácticas y procedimientos de etiquetado ambiental.
- ISO 14031/32: Guías de consulta para la evaluación de funcionamiento ambiental.
- ISO 14040/4: Principios y prácticas generales del ciclo de vida del producto.
- ISO 14050: Glosario.
- ISO 14060: Guía para la inclusión de aspectos ambientales en los estándares de productos.

Esta familia de normas fue aprobada por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) en septiembre de 1996. La versión oficial en idioma español fue publicada en mayo de 1997.<sup>26</sup>

El sistema de gestión ambiental (ISO 14000-14004)

Tal como se mencionó anteriormente, un sistema de gestión ambiental es una descripción de cómo lograr los objetivos dictados por la política ambiental, así como también las prácticas, procedimientos y recursos necesarios para implementar la gestión. Este sistema se circunscribe a la serie ISO 14000-14004.

ISO 14000 es un conjunto de varios estándares. La norma ISO 14001 describe los elementos necesarios de un sistema de gestión ambiental y define los requisitos para su puesta en marcha, el modo de garantizar la adecuada administración de los aspectos importantes e impactos significativos de la gestión ambiental, tales como las emisiones a la atmósfera, el volcado de efluentes, la contaminación del suelo, la generación de residuos y el uso de recursos naturales, entre otros (efectos ambientales que pueden ser controlados por la organización).<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 23

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 30

La norma ISO 14004 ofrece directrices para el desarrollo e implementación de los principios del sistema de gestión ambiental y las técnicas de soporte, además presenta guías para su coordinación con otros sistemas gerenciales tales como la serie ISO 9000. El propósito de esta norma es que sea utilizado como una herramienta interna y no como un procedimiento de auditoría.

¿Por qué implementar un sistema de gestión ambiental según ISO 14001?

La gestión medioambiental por ISO 14001 aporta beneficios en múltiples áreas de una organización, entre ellos: ayuda a prevenir impactos ambientales negativo; evita multas, sanciones, demandas y costos judiciales, al reducir los riesgos de incumplimiento de la normativa legal aplicable; facilita el cumplimiento de las obligaciones formales y materiales exigidas por la legislación medioambiental vigente; permiten optimizar inversiones y costos derivados de la implementación de medidas correctoras; facilita el acceso a las ayudas económicas de protección ambiental; reduce costos productivos al favorecer el control y el ahorro de las materias primas, la reducción del consumo de energía y de agua y la minimización de los recursos y desechos; mejora la relación o imagen frente a la comunidad.

#### **2.4. La certificación ISO 14000**

Antes de comenzar el proceso de certificación se debe realizar una auditoría ambiental que caracterice adecuadamente los contaminantes y que sitúe a la organización frente a las normas ambientales de cumplimiento obligatorio, ya sean nacionales, provinciales

o municipales. Con los resultados obtenidos en esta auditoría se puede comenzar a tomar medidas correctivas para encuadrar el establecimiento dentro de la legislación vigente, y sólo después de ello se puede comenzar a trabajar para obtener la calificación, desarrollando un buen sistema de gestión ambiental. (Una empresa puede optar por pedir la certificación si es que previamente implementó por su propia cuenta un sistema de gestión ambiental, o llamar a una consultora para que ésta realice un diagnóstico y le ayude a diseñarlo según los estándares exigidos por las ISO).<sup>28</sup>

Para lograr una gestión ambiental certificada, las organizaciones deben:

- Definir su política ambiental.
- Desarrollar una cultura de preparación y actuación ambiental.
- Detectar los aspectos ambientales relacionados con sus procesos e identificar sus impactos significativos.
- Establecer metas para la implementación de mejoras en su gestión ambiental.
- Definir roles y responsabilidades, efectuar las acciones correctivas y preventivas correspondientes.
- Llevar a cabo controles objetivos del progreso o deficiencias en la gestión ambiental (evaluar el sistema a través de auditorías internas).
- Crear sistemas eficaces de documentación ambiental, definir los registros necesarios y los procedimientos para su mantenimiento.
- Cumplir con leyes y regulaciones ambientales.

---

<sup>28</sup>[http://www.iso211.org/Outreach/ISO TC 211 Standards \\_Guide\\_Spanish.pdf](http://www.iso211.org/Outreach/ISO%20211%20Standards_Guide_Spanish.pdf). (25 de marzo de 2012).

- Desarrollar un plan de comunicaciones para el personal y directivos, de forma que todos estén informados de los avances en la gestión medioambiental.
- Establecer un procedimiento de auditoría y certificación de sistemas de gestión ambiental por tercera parte y guías para la evaluación de productos y etiquetado.

El proceso de certificación tiene una duración aproximada de entre 12 y 18 meses, dependiendo de la complejidad de los procesos involucrados, la peligrosidad del establecimiento industrial, la dispersión geográfica de la empresa y las mejoras a implementar, entre otras variables.<sup>29</sup>

El certificado ISO 14000 es válido por tres años y obliga a revisiones anuales o semestrales que sólo implican un chequeo de algunos aspectos de la norma. Para la recertificación se requiere una revisión completa de la norma.

Entre los organismos certificadores se pueden nombrar: IRAM (Instituto Argentino de Normalización), B.V.Q.I. (Bureau Veritas Quality International), D.N.V. (Det Norske Veritas), ABS (Aspects Certification Services Ltd.), D.Q.S. (Asociación Alemana para Certificación de Sistemas de Gestión), AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), T.U.V CERT entre otros.

---

<sup>29</sup>[http://www.isotc211.org/Outreach/ISO TC 211 Standards \\_Guide \\_Spanish.pdf](http://www.isotc211.org/Outreach/ISO%20TC%20211%20Standards_Guide_Spanish.pdf).( 26 de marzo de 2012).

## **2.5. La auditoría ambiental (ISO 14010-14015)**

Es una herramienta de gestión que comprende una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva de los procesos, prácticas, procedimientos y administración de bienes y equipos medioambientales. Puede llevarse a cabo por medio de un equipo interno técnicamente capacitado o a través de terceros.

Abarca las tareas de búsqueda de información y recolección de datos, visitas y reuniones en planta, toma de muestras y balance de materiales. Sobre la base de estos datos se identifica, analiza y evalúa la gestión ambiental en relación a la utilización de materias primas, materiales e insumos y a la fabricación de productos y subproductos; se efectúa, además, una revisión del tratamiento de residuos, efluentes y emisiones.<sup>30</sup>

Corresponde también el monitoreo de los equipos utilizados en los procesos, la evaluación de los sistemas de control interno, la estimación de los costos de tratamiento de residuos, la documentación del relevamiento y la información a los representantes de la organización en cuestión

### **Etiquetado ambiental (ISO 14020-14024)**

Las eco - etiquetas proveen información a los consumidores acerca de los productos, en términos de su carácter ambiental. Adheridas o impresas en los empaques o incluso en los propios productos, intentan alentar la demanda de bienes que no afectan o

---

<sup>30</sup>Sistemas de gestión ambiental. **Normalización y estandarización ambiental.** Pág. 19

menos perjudican al medio ambiente y estimular así el potencial para una mejora ambiental continua.<sup>31</sup>

Los principios que orientan el desarrollo y uso de etiquetas y declaraciones ambientales están contenidos en la norma ISO 14020 a 24. ISO ha identificado tres tipos generales de etiquetas:

- Etiquetas tipo I, basadas en criterios múltiples determinados por terceros en programas voluntarios.
- Etiquetas tipo II, declaraciones informativas sobre el ambiente por parte del propio fabricante. La "espiral moebius" para indicar los contenidos reciclados de productos es una etiqueta tipo II.
- Etiquetas tipo III, basadas en verificaciones independientes utilizando índices predefinidos, proveen información sobre los contenidos del producto.
- Ciclo de vida del producto (ISO 14040-14044)

Tradicionalmente, para evaluar la calidad ambiental de un producto se consideraban sólo los impactos ambientales causados durante la fabricación del mismo; en la actualidad, la metodología utilizada es el análisis del producto a lo largo de todo su ciclo de vida. Para este análisis se considera que el medio ambiente es un consumidor; los impactos ambientales negativos se consideran defectos de calidad del producto y deben ser reducidos.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> **Ibid.** Pág. 30

<sup>32</sup> Quality practices in the manufacturing industry. Pág. 35

Las áreas de análisis están incluidas en una lista de comprobación ambiental, la que es utilizada por las empresas para verificar sus ventajas competitivas ambientales respecto a un competidor que fabrica el mismo tipo de producto o para comparar la calidad ambiental de su producto con otros productos diferentes que compiten con el suyo.

Todos los ítems presentes en esta lista de verificación del ciclo de vida del producto son puntos que favorecen la competitividad ambiental de una empresa o producto:

- Contaminación del aire (sin emisiones aéreas, emisiones ocasionales o controladas).
- Contaminación del agua (sin efluentes líquidos, efluentes ocasionales o diluidos, efluentes tratados o biodegradables).
- Residuos sólidos (sin producción, reciclables o biodegradables).
- Materias primas (recursos renovables, obtención de materia prima que no causa impactos ambientales negativos).
- Producto (reciclable, biodegradable, larga vida útil, poco volumen, bajo peso, reduce el consumo de recursos no renovables, disminuye la contaminación).
- Utilidades (no es fuente de contaminación, no consume recursos no renovables).
- Empaque (materiales biodegradables, reciclables, reciclados, livianos, de poco volumen).

## **2.6. La aplicación de las normas ISO 14000 y el derecho laboral**

Las normas ISO 14000 se están convirtiendo en una herramienta estratégica de las empresas, especialmente para el ingreso a los mercados internacionales.

La conciencia por la preservación del medio ambiente es una cuestión que va ganando terreno a nivel global. Las presiones por un “ambiente más sano” son especialmente visibles a partir de las acciones emprendidas por organizaciones ambientalistas y a partir de la mayor demanda de los denominados “productos verdes”, que se tornan cada vez más atractivos para los consumidores.<sup>33</sup>

La preocupación medioambiental trasciende todo tipo de fronteras y obliga a los gobiernos a tomar decisiones importantes sobre el tema. Dentro de este marco, las organizaciones se están viendo forzadas a modificar sus prácticas productivas y utilizar métodos menos destructivos del medio ambiente.

Las normas ISO 14000, si bien de adhesión voluntaria, contribuyen a acelerar este proceso a través del establecimiento de sistema de gestión ambiental que priorizan la racionalización en el uso de los recursos y la prevención de contaminación... ¿Será el inicio de una nueva revolución industrial, como piensan muchos?... pues desde el punto de vista que se plantea la presente investigación va más allá de solo, la protección ambiental, si no que vaya ligado eminentemente como beneficio para los patronos y trabajadores y como consecuencia mediática crear desarrollo sostenible en las

---

<sup>33</sup>Ibid. Pág. 41

comunidades o lugares donde se encuentre la industria susceptible a consecuencias ambientales.

En el caso de Guatemala, se puede emplear ejemplos básicos como la industria minera y la industria de la caña de azúcar, que son señalados por ambientalistas como empresas susceptibles de contaminación ambiental.

## **2.7. La aceptación de la industria guatemalteca a las normas ISO 14000**

En Guatemala, tan solo hace doce años, la idea de establecer la formulación y aplicabilidad de normas internacionales, para garantizar una eficiente administración de la variable ambiental, se hubiera visto como algo poco aceptable y un poco menos aceptable si la aplicación de la norma anteriormente descrita es para beneficio de los trabajadores en su entorno laboral.

Hoy en día las empresas, industrias y organismos gubernamentales muestran un mayor interés hacia un proceso de adopción de las normas de certificación industrial en especial las normas ISO 9001 y la norma ISO 14000.

La responsabilidad por el medio ambiente pasa a ser compartida entre las autoridades, la industria, los consumidores y, el público en general. El sector privado frecuentemente se ha encontrado presionado entre la necesidad de responder a demandas ambientales cada vez más exigentes y la urgencia de mantener una ventaja competitiva en una

economía internacional donde los competidores pueden estar sujetos a requerimientos más leves.

Consecuentemente, con la globalización de la economía y los tratados de libre comercio, las reglas de juego para los operadores económicos deben abarcar un contexto geográfico más amplio

## CAPÍTULO III

### 3. El derecho ambiental en Guatemala

#### 3.1. Antecedentes

Los primeros avances en el campo de la educación ambiental en Guatemala, concretamente en el ámbito de la previsión y práctica curricular, se dan a partir de 1949 con el surgimiento de los programas desarrollados en los llamados núcleos escolares campesinos del Ministerio de Educación que contemplaban entre otras acciones el saneamiento ambiental, la conservación de suelos, y conocimientos científicos y técnicos para optimizar el uso de los recursos naturales.<sup>34</sup>

Posteriormente, de 1969 a 1977 la Universidad del Valle trabaja en un programa de educación para el desarrollo humano, del que surgen guías curriculares y materiales de apoyo para el nivel primario y el ciclo básico que incluían un área programática titulada: "El ambiente en que vivimos", las cuales no fueron implementadas; sin embargo, durante el tiempo que el programa funcionó se capacitó a un elevado número de docentes.

En 1972, Naciones Unidas convoca a la conferencia sobre el medio humano, en Estocolmo, Suecia; la recomendación 96 de dicha conferencia insta al desarrollo de la

---

<sup>34</sup> Alfaro Arellano, Edgar Rolando. **Introducción al derecho ambiental guatemalteco**. Pág. 12

educación ambiental como uno de los elementos más vitales para un ataque general a la crisis del medio ambiente mundial.

La Organización de Estados Centroamericanos ODECA y ROCAP, en 1973 producen libros de texto que incluyen al componente ambiental en la serie de ciencias naturales.

En 1975, en una reunión convocada por UNESCO y PNUMA en Yugoslavia, surge la Carta de Belgrado, que intenta proporcionar un marco mundial a la educación ambiental.<sup>35</sup>

Posteriormente en 1977 en la conferencia de Tblisi, se expresa en el informe final que: "La educación ambiental forma parte integrante del proceso educativo, debería girar en torno a problemas concretos y tener carácter interdisciplinario".

Aunque el surgimiento de la educación ambiental evidentemente no se da en un momento específico, el concepto de la misma se crea y se adopta en Guatemala durante el quinquenio 1980-1985 como consecuencia del movimiento ambiental a nivel mundial y de las reestructuraciones macroeconómicas que se venían realizando desde los años '70. Es así como en 1981 surge el proyecto Ministerio de Educación – UNESCO-, a partir del cual se conforma la Comisión Nacional Permanente de Educación Ambiental –CONAPEA- lográndose con ello la incorporación de una unidad de educación ambiental en el curso de ciencias naturales en el nivel primario, produciéndose también módulos de educación ambiental.

---

<sup>35</sup>Ibid. Pág. 20

En 1984 la Universidad Rafael Landívar publica el perfil ambiental de Guatemala. En 1985, los constituyentes al redactar la Constitución Política de la República de Guatemala incorporan una serie de artículos relacionados con la temática ambiental, de los cuales reviste particular importancia el Artículo 97 que sirve de fundamento para la emisión del Decreto 68-86 "Ley de Protección y Mejoramiento al Medio Ambiente" que da origen a la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA).<sup>36</sup>

En 1987 se incorpora una unidad de educación ambiental dentro del curso de ciencias naturales en los programas de estudio del ciclo básico, en el nivel medio. En este año se crea el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular (SIMAC) del Ministerio de Educación, que prepara nuevas guías curriculares para preprimaria, las que incluyen contenidos integradores y objetivos instrumentales relacionados con el ambiente y los recursos naturales.

En ese mismo año se desarrolla el taller sub-regional de educación ambiental para formadores de maestros de educación primaria, organizado por OREALC/UNESCO y CONAMA con representantes de Centroamérica, México, Cuba y República Dominicana, uno de cuyos logros fue el análisis de estrategias para incorporar el componente ambiental en el pensum de estudios de las escuelas normales.

El Ministerio de Educación, a solicitud de CONAMA, incorpora la temática ambiental en los temarios de graduación del ciclo diversificado del nivel medio.

---

<sup>36</sup>Ibid. Pág. 26

Los principios de la conferencia de Tbilisi mencionados anteriormente son reafirmados en la conferencia mundial sobre educación y formación ambiental UNESCO/PNUMA, celebrada en Moscú, en 1987.

En 1988 los gobiernos de América Latina reconocen la prioridad de la formación ambiental en la región y en consecuencia el PUNMA crea la red de formación ambiental para América Latina y el Caribe.

En 1990, es elaborado con financiamiento del BID el documento "programa nacional de inversión en educación, capacitación y concientización ambiental en Guatemala" preparado por los consultores Augusto Medina Ordóñez (USA)<sup>37</sup> y Germán Rodríguez Arana (Guatemala)<sup>38</sup>, el cual es aprobado por la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica y sirve de base para el convenio de cooperación técnica no reembolsable entre Guatemala y el Banco Interamericano –BID-.

Con la participación de representantes de cuarenta organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, en un proceso de consenso, se define en 1990 la estrategia nacional de educación ambiental respaldada por CONAMA, el Ministerio de Educación, el Consejo Superior Universitario y posteriormente por el Congreso de la República, que la avala al hacer referencia a ella en el Decreto 116-96 "Ley de Fomento de la Difusión de la Conciencia Ambiental".

---

<sup>37</sup> Medina, Augusto. **Embajador de Guatemala en USA**. Pág. 23

<sup>38</sup> Rodríguez, Germán. **Político de Guatemala**. Pág. 36.

En 1991, la Ley de Educación Nacional (Decreto 12-91 del Congreso de la República), incluye los valores de respeto a la naturaleza como uno de los fines de la educación.<sup>39</sup>

En 1992 se instituye la medalla presidencial del medio ambiente como reconocimiento a la labor de destacados ambientalistas y CONAMA publica el documento "situación ambiental de la República de Guatemala".

En el mismo año se celebra la conferencia mundial del medio ambiente en Rio de Janeiro, Brasil, en la que se establece en el capítulo 36 de la Agenda 21, que: "La educación es de importancia crítica para promover el desarrollo sostenible y aumentar la capacidad de las poblaciones para abordar cuestiones ambientales y de desarrollo".

En febrero del año 1993 se suscribió el convenio de cooperación técnica no reembolsable entre la República de Guatemala y el Banco Interamericano de Desarrollo –BID-, cuya finalidad fue cooperar con el financiamiento en la realización de un programa para el fortalecimiento institucional de la comisión nacional del medio ambiente –CONAMA-, y el establecimiento de un programa ambiental. La educación ambiental fue uno de los componentes de dicho programa, que consistió en la formulación de una campaña de concientización ambiental y una evaluación de la educación formal en Guatemala.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Castañeda Salguero, César. **Interacción de la naturaleza y sociedad guatemalteca.** Pág. 32

<sup>40</sup> **Ibid.** Pág. 47

La campaña de concientización se desarrolló en dos fases: la primera fase se basó en un proceso de investigación y diagnóstico de contacto (entrevistas con representantes de diversos sectores de la sociedad), la segunda fase de ejecución se realizó por dos medios: 1. Campaña de medios (estrategia de publicidad) y 2. Campaña de comunicación directa (espacios de acercamiento entre diferentes sectores e instituciones), a nivel de propuestas que finalmente no fueron implementadas.

En 1994 surge la asociación guatemalteca de educación ambiental "AGEA" mediante Acuerdo Ministerial No. 212.

En este mismo año se establece la agenda 21 Guatemala, emanada de la agenda 21 de la alianza centroamericana para el desarrollo –ALIDES- y del plan de acción ambiental –PAA-. Entre sus preceptos fundamentales contempla el fomento de la educación, capacitación y concientización ambiental como componentes básicos para el desarrollo sostenible del país. Asimismo, entre sus objetivos están: La protección y recuperación del patrimonio cultural y natural, la educación ciudadana, la protección y fomento de la salud humana, estableciendo como estrategias la educación ambiental y el compromiso orientado a impulsar la educación y la salud humana.

Otro esfuerzo importante por evaluar y reforzar la educación ambiental se efectuó en 1995 en una investigación realizada por el Banco Mundial como parte del plan de acción ambiental de Guatemala, en el cual se recomiendan cuatro aspectos: La capacitación, la formación ético-ambiental, la sensibilización individual, social y la legislación. Uno de los objetivos del plan de acción ambiental fue identificar los

principales problemas ambientales y sus causas, asimismo pretendía poner a disposición del Estado un instrumento de planificación con el objeto de mejorar la calidad ambiental del país. Dicho plan contempló entre las políticas globales acciones prioritarias en educación ambiental, orientadas a formar profesionales en el campo del medio ambiente, promocionar una ética ambiental en la población, concientizar a la población de los problemas ambientales por medio de una campaña informativa; desarrollar programas de educación ambiental informal, y capacitar al personal responsable de la educación ambiental formal e informal, esfuerzo que tampoco fue aprovechado.<sup>41</sup>

En febrero de 1996 es creada la red nacional de formación e investigación ambiental "REDFIA", integrada por las Universidades de San Carlos de Guatemala, Rafael Landívar, del Valle de Guatemala. Mariano Gálvez, Rural y por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO-, CONAMA, y posteriormente por el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.

En 1997 REDFIA publica el libro "teoría y planes en la formación ambiental" que constituye la primera publicación formal en su género en Guatemala. En noviembre de ese mismo año se desarrolla en Tesalónica, Grecia, una nueva conferencia mundial de educación convocada por UNESCO, en cuya declaración final se expresa:

---

<sup>41</sup> Ibid. Pág. 56

“Para lograr la sustentabilidad se requieren enormes esfuerzos de coordinación e integración en numerosos sectores así como cambios radicales de conducta y estilos de vida, incluyendo los modelos de producción y consumo.”

Para concretar lo anterior debe reconocerse a la educación y a la sensibilización pública, como los pilares de la sustentabilidad en combinación con la legislación, la economía y la tecnología.<sup>42</sup>

Para aumentar la sensibilización se requiere un proceso colectivo de aprendizaje, participación igualitaria y un diálogo continuo entre gobiernos, autoridades locales, académicos, empresas, consumidores, ONG’s, medios de comunicación y otros actores.

María Garzaro dice: “La educación es indispensable para dar a todas las mujeres y hombres del mundo la capacidad para apropiarse de sus propias vidas, ejercer la elección y la responsabilidad personal para aprender durante toda su vida, sin frontera alguna; la reorientación de la educación en su conjunto hacia la sustentabilidad incluye todos los niveles de la educación informal y no formal de todos los países ya que el concepto de sustentabilidad incluye no solamente al medio ambiente, sino también la pobreza, la población, la salud, la seguridad alimenticia, la democracia, los derechos humanos y la paz.”<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>Derecho, **política y administración ambiental**. Pág. 24

<sup>43</sup>Garzaro, María. **Estudio de la ley**. Pág. 63.

“La sustentabilidad es un imperativo moral y ético en que deben respetarse la diversidad cultural y el conocimiento tradicional.”

En 1999, REDFIA desarrolla el seminario taller “la universidad y su compromiso con el medio ambiente”, el cual se constituye en una de las más ricas experiencias de colaboración interuniversitaria sobre la temática ambiental y de desarrollo sostenible. El objetivo fue generar mecanismos de coordinación, compromisos y contribuciones en cinco áreas consideradas clave para la educación superior y su proyección sobre el uso sostenible y protección del medio ambiente y los recursos naturales:

- i) Reforma del diseño curricular para lograr la transversalidad del componente ambiental.
- ii) Fortalecimiento de los postgrados en medio ambiente y desarrollo sostenible.
- iii) Fortalecimiento, desarrollo, vinculación y divulgación de la investigación socio ambiental para crear normas ambientales.
- iv) capacitación ambiental comunitaria.
- v) Educación ambiental para el desarrollo sostenible.

Los Acuerdos de Paz firmados en el año 1999, determinan la necesidad de reformar el sistema educativo nacional para lograr entre otros objetivos: afirmar y difundir los valores, conductas y conceptos básicos para una convivencia democrática y cultura de paz respetuosa del medio ambiente, y con ello evitar la perpetuación de la pobreza y contribuir a la incorporación del progreso técnico y científico en el país. En atención a las demandas del sector educación, el gobierno asume en los Acuerdos de Paz el compromiso de adecuar los contenidos educativos, con criterios de pertinencia cultural y pedagógica, con base en los resultados de la comisión consultiva para la reforma educativa.

La reforma educativa elaborada por la comisión consultiva, considera al desarrollo integral sostenible como uno de los ejes para la reconversión e innovación del sistema educativo. A este respecto el desarrollo integral sostenible se asocia con el mejoramiento constante y progresivo de la actividad humana en el aspecto social, económico, educativo, cultural, moral y político.

El proceso de reforma educativa tiene como área medular la transformación curricular, en la cual se plantea una actualización y renovación de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos necesarios para convertir a la escuela en un factor de desarrollo individual y social. La transformación curricular plantea entre sus políticas, fortalecer la formación integral para la democracia, la cultura de paz y el desarrollo sostenible.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Revista Derecho, **política y administración ambiental**. Pág. 67

Uno de los ejes de la transformación curricular lo constituye la sostenibilidad. Este eje cohesiona las acciones permanentes para garantizar la conservación, el uso racional y la restauración del ambiente y los recursos naturales.

Posteriormente, en el año 2000 se crea el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales como ente rector de la gestión ambiental en Guatemala. Tanto la ley de creación (Decreto 96-2000) como el Reglamento Orgánico Interno (Acuerdo Gubernativo 186-2001) del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales establecen que el mismo en coordinación con el Ministerio de Educación ha de diseñar la política nacional de educación ambiental.

En este contexto, REDFIA entrega al Ministro de Educación y a la Comisión Consultiva de Reforma Educativa, la propuesta de inserción del componente ambiental al proceso de reforma educativa, en septiembre de 2001.

En ese mismo año, REDFIA organiza el foro "políticas de educación ambiental en América Latina: una agenda para Guatemala", con el apoyo de la red de formación Ambiental para América Latina y el Caribe y el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente –PNUMA- y con la participación del Doctor Héctor Sejenovich, de Argentina.

Por otra parte cabe destacar que en la Universidad del Valle de Guatemala existe un profesorado de educación media en población y medio ambiente y en el centro

universitario de Petén, de la Universidad de San Carlos, se ofrece el profesorado y la licenciatura en educación ambiental.<sup>45</sup>

Durante los años 2002 y 2003 REDFIA desarrolla el diálogo nacional sobre políticas y estrategias de medio ambiente, recursos naturales y seguridad alimentaria, como producto del mismo se visualiza en todos los talleres a la educación ambiental como un tema recurrente y se elaboran ocho perfiles socio ambientales, uno por cada región.

Finalmente, debido a la importancia que la política nacional de educación ambiental encierra y en cumplimiento del marco jurídico antes referido la gestión del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, periodo 2004-2007 ha determinado de acción prioritaria la formulación de la misma.

### **3.2. Marco legal y político del derecho ambiental guatemalteco**

#### **3.2.1. Legislación nacional vinculada a la política de educación ambiental**

##### **a) Constitución Política de la República de Guatemala.**

Artículo 97 Medio Ambiente y Equilibrio Ecológico. El Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional están obligados a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico que prevenga la contaminación del ambiente y mantenga el equilibrio ecológico. Se dictarán todas las normas necesarias para garantizar que la

---

<sup>45</sup>Asies. **La situación ambiental en Guatemala.** Pág. 13

utilización y el aprovechamiento de la fauna, de la flora, de la tierra y el agua, se realicen racionalmente, evitando su depredación.<sup>46</sup>

Artículo 119 Obligaciones del Estado. Son obligaciones fundamentales del Estado:  
inciso c) Adoptar las medidas que sean necesarias para la conservación, desarrollo y aprovechamiento de los recursos naturales en forma eficiente

El Artículo 82 La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

Artículo 85 A las universidades privadas, que son instituciones independientes, les corresponde organizar y desarrollar la educación superior privada de la Nación con el fin de contribuir a la formación profesional, a la investigación científica, a la difusión de la cultura y al estudio y solución de los problemas nacionales.

**b) Ley de Educación Nacional, Decreto 12-91 que incluye los valores de respeto a la naturaleza como uno de los fines de la educación.**

---

<sup>46</sup> Ibid. Pág. 36

- c) **Ley de Fomento a la Difusión de la Conciencia Ambiental**, Decreto 116-96, que avala la estrategia nacional de educación ambiental al hacer mención a ella como parte de su fundamento.
- d) **Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente**, Decreto 68-86, Artículo 12 objetivo específico de la Ley, inciso c: Orientar los sistemas educativos, ambientales y culturales, hacia la formación de recursos humanos calificados en ciencias ambientales y la educación a todos los niveles para formar una conciencia ecológica en toda la población.
- e) **Ley de Creación del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales**, Decreto 90-2000, Artículo 29 bis Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales. Inciso "e" establece: Diseñar en coordinación con el Ministerio de Educación la política nacional de educación ambiental y vigilar porque se cumpla. En el mismo Artículo. Inciso m) Promover la conciencia pública ambiental y la adopción del criterio de precaución.
- f) **Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales**, Acuerdo Gubernativo 186-2001, Artículo 3, Inciso g, que dice: Diseñar en coordinación con el Ministerio de Educación, la política nacional de educación ambiental y vigilar porque se cumpla.
- g) **Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales**, Acuerdo Gubernativo Número 186-2001, Artículo 10, Dirección General

de Formación, Organización y Participación Social; de las atribuciones, inciso d): Conformar conjuntamente con el Ministerio de Educación una propuesta conceptual, temática y metodológica de la educación ambiental y su estrategia para todos los niveles de la educación formal, no formal e informal, así como para los distintos ámbitos y usuarios de la educación no formal y, además, coordinar la educación de la educación ambiental formal y no formal, a las condiciones multiétnicas, pluriculturales y biogeográficas del país. Inciso e) del mismo Artículo: Promover y dar seguimiento a la inserción del componente ambiental en la reforma educativa.

**h) Ley de Áreas Protegidas, Decreto 4-89 del Congreso de la República, Artículo 3.** Educación Ambiental. Se considera fundamental para el logro de los objetivos de ésta ley, la participación activa de todos los habitantes del país en ésta empresa nacional, para lo cual es indispensable el desarrollo de programas educativos, formales e informales que tiendan al reconocimiento, conservación y uso apropiado del patrimonio natural de Guatemala.

### **3.2.2. Acuerdos políticos y convenios nacionales**

#### **1. Acuerdos de Paz**

Entre estos los Acuerdos de Paz que asignan mayor protagonismo a los recursos naturales y al ambiente, en función de una mejor calidad de vida para la población son:

a) Acuerdo para el reasentamiento de poblaciones desarraigadas: "...la utilización de los recursos naturales en función de su potencial titulación y derechos sobre la tierra y el agua, usufructo y planificación de los recursos naturales e infraestructura y saneamiento".

b) Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas: "...en lo relacionado a la ciencia y la tecnología se menciona la necesidad de promover innovación tecnológica y el principio ético de conservación del ambiente".

c) Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria: En este acuerdo se menciona con mayor insistencia los aspectos relacionados con el ambiente y los recursos naturales. Desde un principio se menciona la necesidad de impulsar una estrategia integral para temas específicos que incluyan por ejemplo tenencia de crédito, uso de los recursos renovables, sistemas y mecanismos de crédito y otros; esencialmente, para este proceso se necesita la formación, la capacitación, la inclusión de la educación ambiental.

- 2. Reforma educativa: a) diseño de la reforma educativa; b) conclusiones del diálogo y consenso nacional para la reforma educativa; c) visión de nación, visión de las y los guatemaltecos 2020, inciso: su capacidad de apreciación y relación con la naturaleza; d) nuevo paradigma curricular: competencias marco (9), ejes

curriculares, eje educación en valores, componente ecológico. Competencias de eje.

e) Áreas de conocimiento.

3. Agenda estratégica nacional: (programa y agenda 21 global y nacional) en el marco de la conferencia de las Naciones Unidas sobre ambiente y desarrollo, Río de Janeiro, Brasil, se adopta una estrategia global para alcanzar el desarrollo económico, social y ambiental, así como enfrentar los retos del siglo XXI, a través de hacer un llamado a todos los ciudadanos de la tierra a tomar un lugar protagónico para lograr un desarrollo ambiental sostenible, basados en uno de sus propósitos: Incorporar el componente ambiental en planes, programas y proyectos nacionales con una interpretación multisectorial.
4. Programa y agenda 21 global y nacional: en el inciso "5to" de los principios generales de la agenda 21 nacional menciona: "La participación ciudadana en el fomento de la educación, la capacitación y la concienciación ambiental".
5. En el marco estratégico del desarrollo institucional, formulación e integración de políticas ambientales en la propuesta de agenda estratégica nacional de ambiente y recursos naturales.
6. Estrategia nacional de educación ambiental.
7. Carta de entendimiento de la red nacional de formación e investigación ambiental.

8. Estrategia nacional para la conservación y el uso de la biodiversidad de Guatemala.

**3.3. Acuerdos y convenios internacionales que Guatemala ha ratificado en concepto de derecho ambiental**

- a) Recomendación 96 de la conferencia sobre el medio ambiente humano, convocada por Naciones Unidas y celebrada en Estocolmo, Suecia 1972, que insta al desarrollo de la educación ambiental como uno de los elementos vitales para un ataque general a la crisis del medio ambiente mundial.
- b) Carta de Belgrado que surge de la reunión convocada por UNESCO y PNUMA en Yugoslavia, 1975, que intenta proporcionar en un marco mundial a la educación ambiental.
- c) Conferencia de Tbilisi, sobre educación y formación ambiental, convocada por UNESCO y celebrada en Moscú, en 1977; la cual en su informe final expresa que: "La educación ambiental forma parte integrante del proceso educativo y que debería girar en torno a problemas concretos y tener carácter interdisciplinario".
- d) Red de formación ambiental para América Latina y el Caribe y el programa de Naciones Unidas para el medio ambiente (PNUMA), 1988, en que los gobiernos de América Latina reconocen la prioridad de la formación ambiental en la región.

- e) Capítulo 36 de la agenda 21, conferencia mundial del medio ambiente, convocada por Naciones Unidas y celebrada en Río de Janeiro, Brasil, 1992, que establece: "La educación es de importancia crítica para promover el desarrollo sostenible y aumentar la capacidad de las poblaciones para abordar cuestiones ambientales y de desarrollo".
  
- f) Declaración final de la conferencia mundial de educación, convocada por UNESCO y celebrada en Tesalónica, Grecia, noviembre de 1997, que expresa: "Para lograr la sustentabilidad se requieren enormes esfuerzos de coordinación e integración en numerosos sectores, así como cambios radicales de conducta y estilos de vida, incluyendo los modelos de producción y consumo. Que solo se pueden concretar a través de la educación y sensibilización pública".
  
- g) Referente a los antecedentes de la cumbre de Johannesburgo 2002, en el marco de políticas, en el tema de educación y concientización ambiental: incorporar la educación ambiental en la educación formal y no formal.
  
- h) Convenio de biodiversidad, estrategia nacional de biodiversidad/ alianza para el desarrollo sostenible -ALIDES- La conferencia de las partes -COP- en su sexta reunión, a través de la decisión VI/19 sobre comunicación, educación y conciencia pública, y con base a las disposiciones del Artículo 13 del Convenio Sobre la Diversidad Biológica y Sus Propias Decisiones IV/10 B, párrafo 6 y V/17 pidió a las partes y sus gobiernos, apoyar las actividades nacionales, regionales e internacionales a dar prioridad a la Iniciativa mundial sobre educación y conciencia

pública. Así también a desarrollar la capacidad adecuada para crear iniciativas sobre comunicación, educación y conciencia pública.

- i) Convenio 169 de la OIT (Sobre Pueblos Indígenas y Tribales) Parte I Política General. Artículo 4. Inciso 1, Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados. Parte VI. Educación y Medios de Comunicación. Artículo 27. 1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y toda las demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

## CAPÍTULO IV

### **4. La importancia de la aplicación de las normas ISO 14000 en la industria guatemalteca como medio de protección al trabajador en su entorno laboral**

#### **4.1. Desarrollo sostenible, promisorio objetivo de las normas ISO 14000**

Es evidente que los objetivos presentados en el apartado anterior tienden al desarrollo sostenible o sustentable (DS), que es una de las acciones de protección ambiental preponderantes, de extrema importancia, establecidas en la agenda 21 de la histórica cumbre de Río.

El desarrollo sostenible puede ser conceptualizado como un estilo o modo de desarrollo que permite satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para solventar sus propias necesidades, o también como el nivel de uso de un recurso natural en el cual se maximizan los beneficios sin dañar el potencial de futuros beneficios similares. Asimismo, el desarrollo sostenible tiene múltiples objetivos, por lo que, al planificar el desarrollo, es preciso considerar, entre otros, el mantenimiento de la calidad del ambiente, el bienestar humano y la seguridad económica.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup>Clements, R. B. . **Guía completa de las normas ISO 14000**. Pág. 36

### **Cumbre de la tierra de Río de Janeiro**

La conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo fue una de las cumbres de la tierra -organizadas por la ONU- celebrada en Río de Janeiro en Brasil del 3 al 14 de junio de 1992, reunió a 125 llamados Jefes de Estado y de Gobierno y a 178 países. Maurice Strong, fue el secretario general. Aproximadamente 400 representantes de organizaciones no gubernamentales (ONG) estuvieron presentes, mientras que más de 17,000 personas asistieron al foro de ONG celebrado paralelamente a la cumbre. Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo», que aclara el concepto de desarrollo sostenible.

48

Además, el concepto actual de desarrollo sostenible, a cuyo logro se puede contribuir por medio de la aplicación de las ISO 14001, considera que éste no constituye un estadio invariable de armonía y prevé ciertas limitaciones para el uso de los recursos naturales, supeditándolo, además al estado actual de la tecnología y de la organización social, a la capacidad de la biosfera de absorber los subproductos y residuos resultantes de las múltiples actividades humanas. Conjuntamente, ese concepto envuelve la necesidad de lograr, al mismo tiempo, cambios sustanciales en los valores de la sociedad y la adopción de nuevos modos de relación, tanto entre los seres humanos, como entre éstos y el ambiente.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Ibid. Pág. 44

<sup>49</sup> Ibid. Pág. 45

## **4.2. Aplicación de las normas; beneficios para el ambiente y la empresa en Guatemala**

Al implementar y mantener un sistema de gestión ambiental que cumple ISO 14001, las empresas se involucran en un programa de gestión ambiental eficiente. Además, por tratarse de una norma internacional, las organizaciones que obtengan la correspondiente certificación pueden mantener y acrecentar su competitividad en el mercado, en este caso implementadas por el ministerio correspondiente en el ámbito jurídico guatemalteco.<sup>50</sup>

En muchos casos, las empresas se han encontrado con que sus competidores están tratando de obtener su certificación y que los consumidores comienzan a exigir su certificación. De hecho, muchas grandes compañías que ya han obtenido su certificación, exigen a sus proveedores que también la obtengan. Asimismo, la puesta en vigencia de un sistema de gestión ambiental que cumpla ISO 14001 resulta altamente conveniente. Entre los beneficios resultantes, tanto para el ambiente y la sociedad como para las organizaciones, pueden citarse:

- Contribuir al desarrollo sostenible.
- Prevenir la contaminación.
- Proteger el ambiente.
- Identificar los sectores donde puede reducirse el consumo de energía y otros recursos.

---

<sup>50</sup>Asies, Una política ambiental para el desarrollo sostenible. Pág. 14

- Reducir la contaminación, las emisiones y la generación de residuos.
- Disminuir el riesgo ambiental.
- Apoyar el cumplimiento del marco legal y la generación de legislación ambiental adecuada.
- Exhibir un liderazgo ambiental a través del cumplimiento certificado de normas internacionales.
- Responder convenientemente a las demandas de los consumidores, ONGs, accionistas y otros.
- Ganar la buena voluntad de la comunidad.
- Aprovechar la demanda de productos "verdes".
- Demostrar la intención de generar productos y/o servicios de alta calidad.

#### **4.3. Concepción y generación de las normas ISO, un esfuerzo compartido**

Veamos seguidamente como son generadas las normas. La Organización Internacional de Normalización, ó International Standarization Organization (ISO), creada en 1946, con sede en Ginebra, Suiza, es el organismo encargado de promover el desarrollo de normas internacionales, de adopción voluntaria, sobre aspectos de gestión ambiental y de fabricación de productos, suministro de servicios, comercio y comunicación para numerosas ramas industriales. Los más de 100 países miembros envían delegaciones gubernamentales y no gubernamentales a la ISO y se han conformado un cierto número de subcomités encargados de desarrollar las normas específicas.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Ibid. Pág. 26

Las normas son elaboradas sobre la base de un consenso voluntario. Los países miembros emiten propuestas normativas, que son consensuadas con las de otros países. Las versiones preliminares de las normas propuestas son consideradas en los países miembros, donde diversos organismos gubernamentales, ONGs, industriales y otros interesados pueden participar en su estudio. Seguidamente, cada país miembro emite un comentario escrito y posteriormente un voto oficial. Finalmente, las posiciones oficiales de los miembros son discutidas y consensuadas.

#### **4.4. Implementación de ISO 14001 en distintas organizaciones**

Veamos seguidamente, una secuencia de etapas que explicita el modo de implementación de la norma ISO 14001 en las organizaciones, resaltando los aspectos de interés ambiental.

Como se dijo anteriormente, ISO 14001 está orientada a facilitar a cualquier tipo de organizaciones una metodología general adecuada para la implantación, mantenimiento y mejora constante de un sistema de gestión ambiental y requiere de las organizaciones que las adopten voluntariamente, la implementación de un conjunto de procedimientos y prácticas que, en su conjunto, conforman el sistema de gestión ambiental.

Por otra parte, y esto es muy importante, si una organización considera que su sistema de gestión ambiental es eficiente, puede efectuar una "auto-declaración de cumplimiento" de la ISO 14001, sin la certificación de un organismo externo.

Esa auto-declaración resulta útil cuando los clientes y consumidores de los productos o servicios de la organización están dispuestos a aceptarla. Es importante destacar que las ISO 14000 no son normas técnicas, por lo que no sustituyen a los requisitos o pautas previstas en la normativa legal vigente. La aplicación de ISO 14001 en las organizaciones puede realizarse cumpliendo las siguientes etapas principales:

- a. La organización concibe, establece, redacta y pone en vigencia la política ambiental (PA) que es ratificada y apoyada por el más alto nivel de conducción. Esa PA debe contener un compromiso explícito de prevención de la contaminación, mejora continua conducente al mejor desempeño ambiental y cumplimiento de la legislación ambiental correspondiente. La PA debe ser dada a conocer al personal de la propia organización y difundida a otras partes interesadas, como las autoridades nacionales, provinciales, municipales, fuerzas vivas locales y vecinos.
- b. Se establecen mecanismos de identificación y seguimiento de todos los aspectos de las actividades, productos y servicios de la organización que puedan provocar impactos ambientales significativos, incluyendo los que aún no están regulados legalmente.
- c. Se fijan metas de desempeño para el sistema de gestión ambiental relacionadas con los compromisos previstos en la PA: prevención de la contaminación, mejoramiento ambiental continuo y cumplimiento normativo.

- d. Se implementa el sistema de gestión ambiental para el cumplimiento de las metas previstas, incluyendo la formación y educación ambiental del personal, la preparación y realización de documentos y reuniones de instrucción y prácticas de trabajo. Además, se prefija como se medirá el logro o alcance de las metas.
- e. El alto nivel directivo de la organización revisa periódicamente el sistema de gestión ambiental, en momentos preestablecidos, con frecuencia suficiente para ratificar su vigencia, eficacia y validez y realizar los ajustes pertinentes.
- f. Una organización certificadora debidamente acreditada, realiza las auditorías ambientales pertinentes y certifica el proceso y el cumplimiento de la norma ISO 14001. Esas auditorías consisten en procesos de verificación periódica, para determinar si el sistema de gestión ambiental conforma las disposiciones previstas, incluyendo los requisitos de ISO 14001, y está implementado adecuadamente. Sus resultados se comunican al más alto nivel de conducción de la organización. Las auditorías están a cargo de auditores ambientales, profesionales calificados con las certificaciones necesarias.

#### **4.5. Expectativas económicas de las empresas que aplican normas ISO 14001**

Finalmente, tengamos en consideración que, a largo plazo, en la mayoría de las empresas, la reducción de costos y la ganancia de mercados resultantes de la aplicación de ISO 14001 son muy importantes y superan las inversiones necesarias para la implementación de la norma.

#### **4.6. Objetivo de la norma ISO 14001 delimitado a política ambiental y aplicado al beneficio de los trabajadores**

Mantener la prevención de la contaminación y la protección del ambiente en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Este objetivo tiende al desarrollo sostenible o sustentable.<sup>52</sup>

En lo referente a desarrollo sostenible se especifica al estilo o modo de desarrollo que permite satisfacer las necesidades actuales de la humanidad sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para solventar sus propios requerimientos; o también el nivel de uso de un recurso natural en el cual se maximizan los beneficios sin dañar el potencial de futuros beneficios similares.

##### **4.6.1. Beneficios ambientales, sociales y empresariales de la aplicación de la norma ISO 14001**

- Contribuir a alcanzar el desarrollo sostenible.
- Prevenir la contaminación, proteger el ambiente.
- Identificar los sectores de la organización donde puede reducirse el consumo de energía y otros recursos.

---

<sup>52</sup> Elliott, C. **A WWF perspective on ISO 14001.** Pág. 47

- Reducir la contaminación, las emisiones y la generación de residuos. Disminuir el riesgo y los impactos ambientales.
- Disminuir los costos de materia prima y energía. Apoyar el cumplimiento del marco legal y la generación de legislación ambiental adecuada.
- Responder convenientemente a las demandas de los consumidores, ONGs, accionistas y otros.
- Mejorar la imagen de la empresa.
- Ganar la buena voluntad de la comunidad.
- Aprovechar la demanda de productos "verdes".
- Demostrar la intención de generar productos y/o servicios de alta calidad. Acrecentar las posibilidades de acceder al mercado internacional.

#### **4.6.2. Beneficios laborales y empresariales de la aplicación de la norma ISO 14001**

De acuerdo con el orden previsto, para concluir el objeto de estudio nos quedan por plantear dos bloques temáticos en lo que se refiere a la aplicación de las normas ISO 14000 en el ambiente laboral y en la protección del medio ambiente: el primero, para profundizar sobre las razones generales que pueden explicar por qué el Derecho del

Trabajo tiene atribuido un papel determinado -y limitado- en la ordenación del medio ambiente; y segundo, para relacionar o puntear aquellos aspectos más concretos de la ordenación medioambiental que pueden o deberían ocupar un lugar en las normas jurídico-laborales.

Vayamos pues a plantear la primera cuestión, para lo que se nos va a permitir que recordemos que si la ordenación del ambiente del trabajo guarda relación con la del medio ambiente en los términos relatados en el anterior apartado, queda de manifiesto que las normas laborales inciden en la tutela del medio ambiente, puesto que, por definición, la regulación del ambiente de trabajo es objeto de regulación laboral.<sup>53</sup>

Desde la óptica doctrinal, se ha sentado que es cierto que el derecho del trabajo se centra en la prestación laboral y en la empresa, mientras que el medio ambiente comprende multitud de dimensiones. Sin embargo la idea de seguridad es un todo globalizado.<sup>54</sup>

Pero este no es el único puente tendido entre lo jurídico laboral y el medio ambiente, sino que también existen otras razones generales que explican la interconexión de referencia, tales como las que a continuación enumeramos y después comentamos.

Es de todos conocido que en el mundo del trabajo actual existen dos objetivos que cada vez adquieren mayor protagonismo: que el trabajo a prestar por los asalariados sea

---

<sup>53</sup>Vera Jurado, **Aplicación normas ISO**. Pág. 19

<sup>54</sup>Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, **Normas ISO**. Pág. 15

“justo” y “digno”; y que el desarrollo socio-económico al que se aspira con la organización y prestación de dicho trabajo sea “sostenible, entendiendo por tal la búsqueda del progreso económico -siempre necesario- sin menoscabo alguno a la calidad de vida ni deterioro del medio ambiente y es por eso que el autor del presente trabajo da como solución al mismo la aplicación de la norma ISO 14000.

Ambas exigencias, son, a la vez, razones generales que explican la conexión existente entre el derecho que profesamos y la ordenación del medio ambiente; o dicho en otras palabras que nos permitan avanzar más en nuestro planteamiento: la integración del medio ambiente como contenido esencial del trabajo digno y del desarrollo sostenible, explica también la incorporación parcial de la tutela del medio ambiente al derecho del trabajo.

Al respecto se ha dicho: “Es a través del trabajo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana que la gente puede salir de la pobreza, ganarse la vida dignamente y relacionarse con la sociedad y el medio ambiente de una manera verdaderamente sostenible” (OIT, 2002), y cierto es, pero nosotros añadiríamos que por ello, el Derecho del Trabajo puede y debe coadyuvar a la protección del medio ambiente, y prueba de esto resulta ser que normas internacionales y/o supra estatales que se integran en el cuadro de fuentes del ordenamiento jurídico laboral así lo hacen, y que desde foros sociales se debería de defender en Guatemala para proteger esencialmente la salud del trabajador.

Un ejemplo es el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en su versión vigente - post Niza, 2001-, señala que una de las misiones de la comunidad consiste en lograr un "crecimiento sostenible", y un "desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la comunidad", debiendo para ello asegurarse "un alto nivel de protección y mejora de la calidad del medio ambiente" y "la elevación del nivel y calidad de vida" (Art. 2), y a tales fines se establece que la comunidad pondrá en práctica una "política en el ámbito del medio ambiente" (Art. 3.1.l) y contribuirá al logro de "un alto nivel de protección de la salud" (Art. 3.1.p), insistiendo una vez más que la protección del medio ambiente también tiene como finalidad fomentar "un desarrollo sostenible (Art. 6).<sup>55</sup>

De la concatenación de tales *items* entendemos que se pone claramente de manifiesto que el ambiente en el trabajo *versus* el medio ambiente es un condicionante del desarrollo equilibrado y sostenible, previsión, que a nuestro entender, es tanto como decir que el ordenamiento laboral también puede y debe intervenir en el aseguramiento del medio ambiente a la par que otras ramas jurídicas.

¿No es verdad que corresponde al derecho del trabajo regular la prestación de servicios en el seno de la empresa y hacerlo de tal manera que se mejoren las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores hasta que sean justas?, pues bien, tal rama jurídica, también, deberá impedir, tanto que el trabajo prestado por los asalariados sea "indigno" por participar en la degradación medioambiental, como imposibilitar que precisamente "en origen" y se pongan en práctica actuaciones empresariales, no sólo

---

<sup>55</sup> Elliott, C. **A WWF perspective on ISO 14001**. Pág. 36

atentatorios de la salud de los propios trabajadores, sino también las que pudieran conllevar menoscabo ambiental, dos bases prioritarias que giran al rededor de la aplicación al menos en Guatemala de una norma jurídica que vele salud laboral medio ambiente..

En la misma línea se ha pronunciado la OIT, tanto en varias de sus normas -que ahora no vamos a pormenorizar- como en significados documentos y estudios, en los que se pone de relieve que la correlación entre ambiente en el trabajo y medio ambiente, y entre éste y el ordenamiento jurídico laboral, se debe plantear actualmente en el marco del debate sobre los efectos la globalización económica y la de los derechos sociales apreciación significativa por cuanto que el respeto del medio ambiente difícilmente resultará factible sino es haciéndolo desde una óptica globalizada”.

Si la globalización económica debe comportar la de los derechos sociales, la del derecho al medio ambiente en particular también, y diríamos que más, si cabe, pues así lo exige la propia naturaleza del bien protegido en esta ocasión: si actualmente el capital y el trabajo no tienen lindes, el medio ambiente, por definición, jamás ha tenido fronteras.

Este es pues el marco general en el que, según OIT, se debe encuadrar la interrelación entre las normas que regulan el medio ambiente en el trabajo y las que lo hacen del medio ambiente en general, y este es el contexto que nos permite reconfirmar que el derecho del trabajo también puede y debe participar en la ordenación de una realidad tan multidimensional como lo es el medio ambiente, y así pues: tutela del medio

ambiente -exigida también por las normas laborales- y trabajo digno, y desarrollo sostenible, son las dos caras de una misma moneda si ésta quiere ser de curso legal.<sup>56</sup>

Variadas son pues las razones que nos permiten relacionar entre sí: el medio ambiente, el trabajo digno y el desarrollo sostenible; y no menos lo son las que explican que todo ello, en parte, también es subsumible en el ámbito propio del derecho del trabajo.

Una síntesis de todo ello se desprende de la "Declaración de São Paulo" adoptada en la Conferencia Sindical de Trabajo y Medio Ambiente en la América Latina y Caribe (São Paulo, 17 a 19 de abril de 2006) al integrar el medio ambiente como contenido esencial del trabajo digno y del desarrollo sostenible y hacerlo con las siguientes palabras:

"Desarrollo sostenible entendido como un desarrollo que asegure el trabajo digno con tecnología limpia y procesos productivos que no perjudiquen el medio ambiente, ni a los trabajadores, ni a sus familias, ni a la sociedad en general"<sup>57</sup>

Desde una óptica más apegada a lo jurídico, la protección del derecho al medio ambiente podría colisionar con el desarrollo económico y por consiguiente condicionar los derechos socio-laborales, problemática que, por muy interesante que resulte, no podemos tratar aquí y ahora, pero sí dejar constancia de la misma y simplemente poner de manifiesto alguna que otra regla general al respecto.

---

<sup>56</sup>Cardona, Roberto. **Sistemas de gestión**. Pág. 69

<sup>57</sup><http://www.ambiente.gov.ar/archivos/web/MBP/Fila/declaracin%20es.pdf>.20.01.2007. (Guatemala, 20 de mayo de 2012)

La primera, para sumarnos a quien ha argumentado que “la colisión entre la protección medioambiental y la de los derechos laborales sólo podía resolverse a favor de la primera, dado el carácter general y colectivo, para todos los ciudadanos, de su ámbito” y la segunda para concretar que tal prevalencia -como ocurre con todos los derechos aunque sean fundamentales- no es absoluta por ilimitada, sino que a su vez, la protección del medio ambiente quedará limitada por las necesidades de un desarrollo económico y social, de lo que deviene que la ponderación del legislador y del juzgador volverá a ser una exigencia más.

La clásica dicotomía desarrollo económico *versus* tutela medio ambiente, ha perdido parte de su protagonismo, y en su lugar se trata de conjugar un trinomio: respeto al medio ambiente con desarrollo económico y con desarrollo social, para así hacer posible un desarrollo sostenible, cuyo problemático concepto, no nos impide afirmar que, como mínimo es tan social como económico.

#### **4.7. Bases de aplicación normativa para que se apliquen normas ISO 14000 para proteger medio ambiente y trabajadores en el ámbito jurídico guatemalteco**

- a. Desde una óptica básica, resulta necesario que, aquellos ordenamientos laborales internos que todavía no lo hacen, reconozcan y regulen por ley, no tanto el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene sino a la salud laboral, con la tendencia a que, en un futuro inmediato hagan lo propio con el derecho al ambiente de trabajo en beneficio de todos; pues así, y de acuerdo con lo establecido en normas

laborales internacionales, no sólo se garantizaría mejor la referida salud, sino que también ocurriría *idem* con el derecho al medio ambiente.

La inclusión del derecho a un ambiente sano de trabajo en las normas laborales no encuentra, en nuestra opinión, impedimento alguno en las normas internacionales, sino todo lo contrario, lo propician en los términos expuestos; de la misma manera que la contractualización de tal derecho -al igual que se ha hecho con el derecho a la formación de los trabajadores- es técnicamente posible y deseable en aras a su eficacia, deviniendo así que el contrato de trabajo generaría las consiguientes obligaciones empresariales al respecto.

- b. Resulta común que los ordenamientos internos del Estado de Guatemala establezca que la "fuerza mayor", puede ser causa de suspensión de las obligaciones contractuales y/o de la extinción del propio contrato, y cierto es también que tal motivo bien podría dar cabida a las prácticas contrarias el respeto del medio ambiente, no obstante tenemos para nosotros que resultaría conveniente concretarlo de forma expresa lo máximo posible si es que así se estima oportuno; pues resulta del todo necesario "canalizar" las suspensiones o extinciones provocadas a los efectos de establecer la tramitación a seguir y los efectos jurídicos económicos correspondientes.
- c. En la medida que se prevean supuestos suspensivos de las actividades o el cierre de la empresa, el ordenamiento laboral deberá establecer medidas tendentes, primero a proteger los puestos de trabajo, y en su caso, a compensar y/o reparar las

pérdidas de los mismos. La estabilidad en el trabajo es un principio que ya merece garantías en las normas laborales, pues bien, en el mismo sentido debería asegurarse qué ocurre cuando tales vicisitudes tienen su origen en la infracción empresarial de la normativa reguladora del medio ambiente. Lógico es pensar que si la tutela del medio ambiente guarda relación con la estabilidad en el empleo, alguna conexión podremos señalar entre tal protección y la política de empleo, cuestión a la que volveremos, no sin antes indicar de forma genérica que, por ejemplo, ciertos menoscabos del medio ambiente podrían ser causa de deslocalizaciones de empresas como que el respeto del mismo lo podría ser de localizaciones, pues, y dicho sea por ejemplo, mal congenia la contaminación del medioambiente con el éxito sostenible de ciertas actividades empresariales turísticas.

- d. Cuando el trabajador deje de percibir el salario, v.gr., por cierre o suspensión de actividades debido a motivos medioambientales, el legislador deberá velar por la garantía de tal retribución, estableciendo para ello los mecanismos públicos oportunos. Los ordenamientos laborales que ya regulen tales mecanismos de garantía, deberán tener especial atención a que los mismos resulten operativos en los supuestos a los que ahora nos referimos.

Ni que decir tiene que repugna al derecho el que ciertos ordenamientos todavía contemplen o permitan el establecimiento de complementos salariales, como por ejemplo "plus peligrosidad y/o toxicidad" pues son en sí mismos contradictorios y éticamente reprobables. Como señalaremos, la conocida regla que establece que "quien contamina, paga" debería sustituirse por la que postula que "la contaminación

se evita, no se justifica”, ni siquiera, previo pago; *desideratum* que sirve para poner una vez más de relieve el interés que las normas reguladoras del ambiente en el trabajo y del medio sean también de cariz prevencionista.

- e. La posible ocultación por dispersión de las responsabilidades de todo tipo y condición que conllevan los fenómenos de externalización productiva, exige que se tomen las medidas pertinentes para evitar el deterioro medioambiental en concreto, y más, si se tiene presente, que, por ejemplo, las prácticas de contrata-subcontratas son de uso común en cierto tipo de actividades mercantiles que conllevan un mayor riesgo ambiental.

Si triangulizar las relaciones laborales puede en la práctica disolver responsabilidades, también es cierto que, teóricamente, no tendría por qué ser siempre así, pues son más los sujetos que pueden responder de ellas; quizás de lo que se trate es de afinar el reparto de responsabilidades, para lo que es de interés que la gestión del medio ambiente sea participativa en los términos que ya hemos adelantado y que la misma se someta a las garantías que exige la responsabilidad social empresarial.

- f. En el supuesto concreto de cierre de empresa o centro de trabajo, debería perfilarse, cómo instrumentar la extinción “colectiva” de los contratos, pues seguir el camino propio de los “despidos colectivos”, puede, en ocasiones, producir desajustes, entre otras razones porque los ordenamientos internos han regulado tal extinción tomando como causas las económicas y organizativas o análogas, pero no a las que aquí nos

ocupan. No son pocos los ordenamientos laborales que todavía no han superado un problema: haber regulado las distintas modalidades objetivas y colectivas de extinción del contrato a partir del despido disciplinario, y así resulta que, en estos casos, es todavía más difícil conjugar la extinción con el incumplimiento empresarial en materia de medio ambiente.

Para la incorporación de todos estos aspectos a la normativa laboral interna, habrá que valorar la posibilidad de hacerlo por ley y/o por la vía convencional; en todo caso se debería partir de la pauta que son temas que pueden afectar a todos los trabajadores de todos los sectores, sin desconocer que algunos de los mismos son más o menos propensibles a actividades contrarias al medio ambiente, en cuyo caso resultará necesario mayor atención y ponderación normativa.



## CONCLUSIONES

1. En Guatemala es fundamental la concienciación y preocupación ambiental, con la finalidad de promover y controlar, en la medida de lo posible, la problemática ambiental y las consecuencias de la inobservancia de las mismas.
2. En Guatemala no se aplican las doctrinas de desarrollo sostenible, así como en lo absoluto se implementan instrumentos que permitan a la industria tener un mejor desempeño ambiental, dejando como consecuencia un riesgo en la salud susceptible a los trabajadores en el desempeño de sus labores.
3. En la industria guatemalteca, no existe una pronta intervención y consideración de las autoridades de gobierno, para la verificación del entorno físico y ambiental que beneficie a los trabajadores, en lo relativo a la exposición a sustancias peligrosas que los mismos podrían tener.



## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, deben desarrollar programas de divulgación masiva en los centros de trabajo; de manera que los trabajadores conozcan sus derechos laborales contenidos en la legislación vigente, para que identifiquen en todas sus formas, los peligros o menoscabos de los mismos; así también, la vía para poder accionar y los recursos legales para protegerlos.
2. Para dar relevancia y soluciones mediáticas a la problemática planteada, se considera de importancia la certificación aplicativa en lo relativo a la norma ISO 14001; ya que, normando la misma en la industria, dará como consecuencia efectos positivos en el desempeño de la organización y desarrollo en Guatemala.





## BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho del trabajo**. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1999.

ALONZO GARCÍA, Manuel. **La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo**. Editorial Casa Editorial Bosch. Barcelona, España. 1958.

ARANDA USÓN, Alfonso, (et. al.). **El análisis del ciclo de vida como herramienta de uso de labores**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1998.

ARIZKUREN ELETA, Amaia. **Una aproximación al ambiguo concepto de responsabilidad laboral**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina, 1998.

AZQUETA OYARZÚN, Diego. **El economista como profesional y el medio ambiente**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1998.

AZQUETA OYARZÚN, Diego. **Introducción a la economía ambiental**. Editorial Mc Graw-Hill. Buenos Aires, Argentina, (s.f.).

BALLESTER, Pastor. **Contratación laboral**. Editorial Rex. Valencia, España. 1999.

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial Alfa. Buenos Aires, Argentina. 1953.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **El derecho a la formación profesional y las normas internacionales**. Editorial Cinterfor. Montevideo, Uruguay. 2000.

BARKIN, David. (1998). **Riqueza, pobreza y desarrollo sostenible**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1998.

BARRY C. Field. (1997). **Economía ambiental, una introducción**. Editorial Mc Graw-Hill. Buenos Aires, Argentina, (s.e).



BORRAJO DACRUZ, Efren. **Introducción al derecho del trabajo**. Editorial Tecnos. Madrid, España. 1997.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo I. Editorial Heliasta, Argentina, (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **El Contrato de trabajo**. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1964.

CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1961.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Editorial El Ateneo. Buenos Aires, Argentina. 1960.

CARRO IGELMO, Alberto J. **La suspensión del contrato de trabajo**. Casa Editorial Bosch. Barcelona, España. 1957.

Comité ISO/TC 211 Información geográfica / geomática, 2012. [http://www.isotc211.org/Outreach/ISO\\_TC\\_211\\_Standards\\_Guide\\_Spanish.pdf](http://www.isotc211.org/Outreach/ISO_TC_211_Standards_Guide_Spanish.pdf). (Guatemala 25 de marzo de 2012).

Conama. **Ley de bases del medio ambiente**. Editorial McGraw-Hill Profesional. Madrid, España. 1994.

CLEMENTS, R. B. (2000). **Guía completa de las normas ISO 14000**. 43p.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, la relación del trabajo, su reglamentación**. 2ª ed. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1970.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa. México. 1949.

DEL CID GATICA, Luis F. **El contrato de trabajo y las profesionales liberales**. Imprenta Universitaria. Guatemala, 1957.



DESPOTÍN, Luis Alberto. **La jornada de trabajo**. Editorial Bibliográfica. Buenos Aires, Argentina. 1964.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1998.

DO NASCIMENTO, Amauri. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial Sao Paulo. Sao Paulo, Brasil. 1999.

ELLIOTT, C. (2003). A WWF perspective on ISO 14001. [http://iso.org/iso/en/pdf.iso900014000/articles/pdf/viewpoint\\_2-01](http://iso.org/iso/en/pdf.iso900014000/articles/pdf/viewpoint_2-01). Pdf gestión empresarial. Editorial Fundación Confemetal, Madrid. 161p. (Guatemala 25 de marzo de 2012).

Guía ISO 14000. **Implementación de un sistema de gestión ambiental certificable ISO 14001**. Editorial La Ley. Buenos Aires Argentina. 1998.

IRAM, (1997). **Normas IRAM-ISO serie 14000**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1998.

KENT, Patricia (1999). **La gestión ambiental en la empresa**. Editorial Osmar D. Buyatti. Buenos Aires Argentina. 2002.

LEAL, José (2005). **Ecoeficiencia: marco de análisis, indicadores y experiencias**. Editorial United Nations Publications. Santiago Chile, Chile, (s.f.).

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Decreto número. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Ley De Protección Y Mejoramiento Del Medio Ambiente**. Decreto número 68-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.



**Ley de Servicio Civil.** Decreto número. 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.