

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

**PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO PENAL POR LA IRRESPONSABILIDAD  
DE LOS PATRONOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE  
SEGURIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL**

**RUBIA MARILU LINO OROZCO**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2014**

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

**PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO PENAL POR LA IRRESPONSABILIDAD  
DE LOS PATRONOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE  
SEGURIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DEL ÁMBITO 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

**RUBIA MARILU LINO OROZCO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto de 2014

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

**DECANO:** MSc. Avidán Ortiz Orellana  
**VOCAL II:** Licda. Rosario Gil Pérez  
**VOCAL III:** Lic. Juan José Bolaños Mejía  
**VOCAL IV:** Br. Mario Roberto Méndez Alvarez  
**VOCAL V:** Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario  
**SECRETARIO:** Lic. Luis Fernando López Díaz

**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).



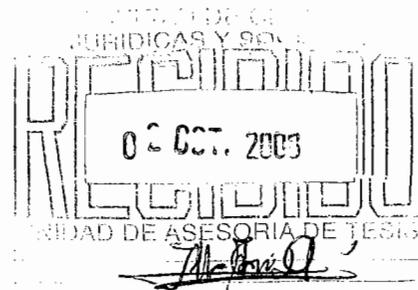
# Lic. Carlos Leonel Robles Pérez

## Abogado y Notario

Guatemala, 29 de septiembre del año 2008

### Licenciado

**Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



### Licenciado Mejía Orellana:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de rendirle informe según nombramiento de asesor a su digno cargo de fecha cuatro de septiembre del año dos mil ocho, en relación a la tesis de la bachiller Rubia Marilu Lino Orozco, para su graduación profesional, la cual se intitula: “NECESIDAD DE REGULAR PENALMENTE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO”.

- a. La temática abordada en el trabajo de tesis reviste una gran importancia para el la sociedad guatemalteca, ya que señala y analiza jurídica y dogmáticamente los accidentes en el trabajo.
- b. Durante la elaboración de la tesis, la alumna demostró empeño, interés, seriedad y una rigurosidad científica mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación científicos acordes y necesarios para su trabajo de tesis, habiendo sido utilizado el método descriptivo, histórico y deductivo; y la técnica de fichas bibliográficas.
- c. También, durante todo el contenido de la tesis, la bachiller Lino Orozco tuvo el cuidado de redactarla con un vocabulario propio de un trabajo de este nivel, haciendo uso y consultando para ese extremo los diccionarios jurídicos necesarios, y asistiendo a las bibliotecas del país a hacer las consultas necesarias.
- d. Considero muy interesante el trabajo de tesis, siendo los objetivos que señala puntuales y acordes con la realidad de la sociedad guatemalteca y de igual forma indicó que la hipótesis planteada señala la necesidad de estudiar jurídicamente los fundamentos legales que informan los accidentes laborales.

---

7ª. avenida 10-35 zona 1  
Tel.: 25015757 Ext. 1124



# Lic. Carlos Leonel Robles Pérez

## Abogado y Notario

---

- e. Hago mención de que la introducción, márgenes, contenido, conclusiones, recomendaciones, y bibliografía utilizada se adapta perfectamente al tema de la tesis y de que se llevaron a cabo las correcciones sugeridas a la sustentante durante la asesoría de la misma, y que la realizó acorde a lo indicado.

Estimo que el trabajo de tesis reúne los requisitos reglamentarios del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y por lo tanto puede ser materia de discusión en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y en tal sentido emito dictamen favorable.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme con muestras de mi consideración y respeto.

Lic. Carlos Leonel Robles Pérez

Abogado y Notario

Colegiado 5597

Asesor de Tesis

*Licenciada*

*Carlos Leonel Robles Pérez*  
*Abogado y Notario*

---

7º. avenida 10-35 zona 1  
Tel.: 25015757 Ext. 1124



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, siete de octubre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE ANTONIO SALGUERO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RUBIA MARILÚ LINO OROZCO, Intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR PENALMENTE LOS ACCIDENTES EN EL TRABAJO"

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

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

cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ragm



**Lic. Jorge Antonio Salguero  
Abogado y Notario**



Guatemala 25 de agosto del año 2009

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



De manera atenta me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento al nombramiento recaído en mí persona de fecha siete de octubre del año dos mil ocho, en mi calidad de revisor del trabajo de tesis de la bachiller Rubia Marilu Lino Orozco, que se intitula: **“NECESIDAD DE REGULAR PENALMENTE LOS ACCIDENTES EN EL TRABAJO”**, procedí a emitir opinión y los arreglos pertinentes, los cuales fueron atendidos por la bachiller, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- a) Por el contenido, objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por la autora, califico meritoriamente como importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
- b) En relación a la redacción utilizada, se observó que durante el desarrollo de la tesis se empleó una ortografía y gramática acorde. En cuanto a la contribución científica se puede observar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido, pues de su estudio se aprecia lo fundamental de analizar el incumplimiento de las medidas de seguridad en el trabajo.
- c) Los métodos que se utilizaron fueron: analítico, sintético, deductivo e inductivo. Las técnicas empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron importantes para la recolección de la información doctrinaria y jurídica relacionada con el tema investigado.
- d) Se llevaron a cabo las correcciones sugeridas durante la revisión a la introducción, capítulos, conclusiones, recomendaciones y citas bibliográficas al trabajo de tesis.

=====

**32 avenida 23-61 zona 5 Colonia Vivibién  
Tel.: 41018670 - 57097324**

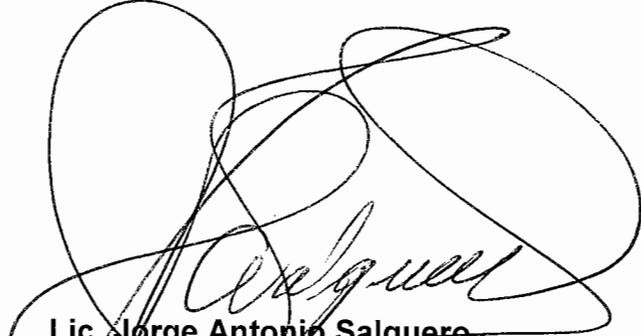
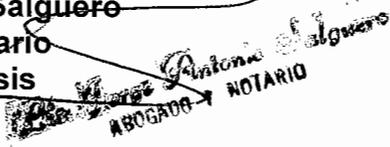


**Lic. Jorge Antonio Salguero  
Abogado y Notario**

- e) En lo relacionado con las conclusiones y recomendaciones se puede claramente establecer que la bachiller analizó la instrumentación legal de las medidas de seguridad de los trabajadores, que a mi consideración son fundamentales para el trabajo llevado a cabo.
- f) La bibliografía que se utilizó constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros y la misma se ajusta perfectamente al contenido de los capítulos.
- g) He instruido y guiado a la estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas, y ello fue de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada de conformidad a la proyección científica de la investigación.
- h) Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: **“PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO PENAL POR LA IRRESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL”**.

El trabajo de tesis en cuestión reúne los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que pueda continuar el trámite correspondiente para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

  
**Lic. Jorge Antonio Salguero**  
**Abogado y Notario**  
**Revisor de Tesis**  
**Col. 4299**  


=====

**32 avenida 23-61 zona 5 Colonia Vivibién**  
**Tel: 41018670 – 57097324**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de junio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante RUBIA MARILU LINO OROZCO, titulado PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO PENAL POR LA IRRESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DEL ÁMBITO 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.

RAMO/srrs.

*[Handwritten signature]*

*Rosario Mel*



*[Handwritten signature]*





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por haberme dado la vida y sabiduría para poder realizar este trabajo y ser el fundamento principal del éxito alcanzado.

### **A MIS HIJAS:**

Sandy y Natalia, mis dos seres más queridos que amo con todo mi corazón y son la motivación e inspiración para seguir luchando en mi vida.

### **A MI MADRE:**

Gracias por sus oraciones y por motivarme a alcanzar mi triunfo con mi propio esfuerzo.

### **A MIS HERMANOS:**

Douglas, Gustavo y Julio, por compartir mis alegrías y mis tristezas, Dios los bendiga.

### **A MIS TÍOS Y PRIMOS:**

Por su cariño y aprecio.

### **A MIS AMIGOS:**

Que aprecio mucho y he compartido momentos muy agradables en el transcurso de mi vida.

### **A LOS CATEDRÁTICOS:**

Por su enseñanza y dedicación incondicional.



**A MI CASA DE ESTUDIOS:**

Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que me acogió y me brindó los conocimientos para mi formación profesional.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral.....	1
1.1. Origen.....	1
1.1.2. Sistema monopolista.....	2
1.1.3. Sistema mutualista.....	3
1.2. Definición de derecho de trabajo.....	5
1.3. El desarrollo de la seguridad como una disciplina autónoma.....	7
1.3.1. La seguridad social como derecho subjetivo.....	8
1.4. Características de los riesgos.....	8
1.4.1 Individuales.....	9
1.4.2 Personales.....	9
1.4.3 Naturaleza económica.....	9
1.5. Fuentes del derecho de trabajo.....	9
1.5.1. Fuentes reales.....	10
1.5.2. Fuentes formales.....	10
1.5.3. Fuentes históricas.....	11

### CAPÍTULO II

2. Sujetos y principios del derecho individual de trabajo.....	13
--	----



	<b>Pág.</b>
2.1. Trabajador.....	13
2.2. Patrono.....	14
2.3. Sustitución del patrono.....	15
2.4. Los auxiliares del patrono.....	16
2.5. Principios del derecho de trabajo.....	17

### **CAPÍTULO III**

3. El derecho de trabajo y su relación con el derecho penal en la doctrina y la legislación.....	25
3.1. En la doctrina.....	25
3.2. Los delitos laborales.....	36
3.3. Legislación comparada.....	43

### **CAPÍTULO IV**

4. Proyecto de reforma al Código Penal por la irresponsabilidad de los patronos en el incumplimiento de las medidas de seguridad del trabajador dentro del ámbito laboral.....	49
4.1. Aspectos considerativos.....	49
4.2. La desprotección penal de los trabajadores.....	51
4.3. Conceptos básicos.....	52
4.4. Higiene en el trabajo.....	60
4.4.1. Las ventajas y desventajas para el patrono.....	60
4.4.2. Ventajas.....	60



	Pág.
4.4.3. Desventajas.....	61
4.5. Las ventajas y desventajas para el trabajador.....	61
4.5.1. Ventajas.....	61
4.5.2. Desventajas.....	62
4.6. Análisis del Código de Trabajo.....	62
4.7. Convenios internaciones de trabajo.....	70
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>111</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>113</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>115</b>



## INTRODUCCIÓN

El tema seleccionado señala la importancia de un proyecto de reforma al Código Penal, para analizar la irresponsabilidad de los patronos en el incumplimiento de las medidas de seguridad del trabajador. Los derechos de los trabajadores, se encuentran establecidos en normas constitucionales e internacionales de orden laboral para el caso de Guatemala, y no existen ilícitos penales que tengan como protección jurídica la seguridad contra los accidentes de trabajo. Así, también existe un cúmulo de instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos que han considerado el derecho al trabajo, como un derecho humano, que le permite satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, no únicamente las de él sino las de su familia.

Los objetivos de la tesis, dieron a conocer que existe una serie de instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos laborales, como lo son los convenios y las recomendaciones que emanan de la organización internacional del trabajo, que han sido ratificados y aceptados por el Estado de Guatemala y por lo consiguiente constituyen normas vigentes en el país, sin embargo no se aplican, si se toma en cuenta que muchas de estas normativas son desconocidas para los trabajadores, incluso, para los patronos.

La hipótesis formulada se comprobó al determinar la protección penal que merecen bienes jurídicos tutelados que debieran ser tutelados por el Estado, para una protección de los derechos de los trabajadores especialmente cuando se refiere a riesgos laborales o bien accidentes de trabajo, cuando ha habido una intención por parte de los empleadores o porque se debió por negligencia, debiéndose sancionar penalmente a juicio de quien escribe, sin embargo, el Código Penal no hace esa distinción.

Es por ello, que se pretende efectuar un análisis de lo que sucede con el Código Penal y la protección penal que merece para los trabajadores, y lo que señala a la vez, el



Código de Trabajo, en comparación con legislación internacional en esta materia y la importancia de que se regule en el Código Penal los ilícitos penales que deben proteger a los trabajadores.

El trabajo para una mayor comprensión se ha dividido en cuatro capítulos: en el primero se establece un análisis del derecho de trabajo, breves consideraciones históricas, concepto, características y principios fundamentales; en el capítulo segundo, se describen aspectos del derecho de trabajo, y la relación que tiene con el derecho penal en la doctrina y la legislación; en el capítulo tercero, se enfoca a las repercusiones de la inexistencia de ilícitos penales cometidos con ocasión del trabajo y la necesidad de que se regule; en el capítulo cuarto, se establecen las bases para una propuesta del proyecto de reforma al Código Penal para que se incluyan los ilícitos Penales especialmente los cometidos por accidentes y negligencia en materia de prevención de riesgos en la seguridad del trabajo. Se utilizaron las siguientes técnicas: bibliográfica y documental. Los métodos empleados fueron: analítico, sintético y deductivo.

Por último, complementando el presente trabajo de investigación de tesis, se incluyen las conclusiones y recomendaciones para que las mismas coadyuven a la solución de la problemática investigada y así determinar la importancia de un proyecto de reforma al Código Penal.

## CAPÍTULO I

### 1. Historia del derecho laboral

Es fundamental el conocimiento de los orígenes históricos del derecho laboral, para lo cual a continuación se procederá a hacer una síntesis del origen de derecho del trabajo, su etimología y algunas definiciones del significado de dicha palabra.

#### 1.1. Origen

Las primeras leyes laborales, que datan desde la segunda mitad del siglo XIX, adquieren su acta de nacimiento el 28 de junio de 1919, en Alemania con el Tratado de Versalles el cual fue un tratado de paz.

Dicho tratado fue firmado durante la primera guerra mundial, en esa época nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones técnicas propias y contrataciones de empleados.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por el Código Civil, Código de Comercio y leyes especiales. También se le denominó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; hasta que años más tarde algunos profesores expusieron el derecho obrero y esta denominación sirvió para saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único la aplicación del trabajo en la industria.



Toda esta limitación se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de actualidad tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo.

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

Inicialmente se puede señalar que en la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos como resultado del sistema feudal, y existía una proliferación de pequeñas ciudades independientes y cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela.

Estas personas tenían la costumbre de agruparse y formaban pequeñas asociaciones y se denominaban guildas, también tenían sus propias corporaciones o gremios y había un representante que era el jefe de taller y en cada uno habían tres o más categorías de trabajadores, maestros, oficiales, compañeros, aprendices, y existían dos clases de sistemas.

### **1.1.1. Sistema monopolista**

Se definía por que tenían la manera de dominar por imperio de la ley, no importando el

arte u oficio que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial de su dependencia, en su localidad y tenían que empezar una escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

### **1.1.2. Sistema mutualista**

Se debió a la asistencia que mutuamente se brindaba a los agremiados, sobre todo en los casos de enfermedades o accidentes, es evidente que en la época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, funcionaban únicamente los gremios que no eran más que entidades que variaban según la localidad y el momento pero que tenían en común las características ya vistas de monopolistas y mutualistas, una etapa de represión, y prescribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, se calificó de sedición, conspiración, intentos de huelga, organización, y otras figuras delictivas.

Se persiguió a líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos, así también, se refiere a la etapa de la tolerancia, que obedece a un cambio en la orientación del estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen.

Se vivió una etapa denominada de la legalización, que emergió conceptos de derechos sociales y comienzan en esta etapa los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral.



Se experimentó la evolución de las normas laborales en Guatemala, a través de una relación de normas que surgieron en esas épocas y prácticamente marcaron la diferencia entre las leyes civilistas de las leyes laboristas.

Al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista en el Código Civil de 1877, que comprende dentro de los contratos como uno más, los considerándolos del Decreto 486 del Código Civil del año de 1894, y se consigna que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.

Según el Artículo 16 del Decreto 486 del Código Civil de 1894, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas, aunque curiosamente el mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador no podrá retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón.

Por otra parte, el Decreto 1434, de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo primero señalaba que: "El contrato de trabajo se regía por las prescripciones del derecho común, y por las disposiciones especiales, siendo clara la posición inicial de la legislación de corte típicamente

privatista y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina de tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral”.<sup>1</sup>

## 1.2. Definición de derecho de trabajo

“El contenido principal del derecho de trabajo es la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones, compensaciones financieras y a la forma de prestación de los servicios, las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>2</sup>

Se determinó que el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la actividad humana lícita prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador, a cambio de una contraprestación.

“Trabajo es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia”.<sup>3</sup>

Tal como se estableció anteriormente: “Al derecho de trabajo se le ha dado distintas denominaciones, sin embargo, la más aceptada comúnmente es la de derecho de

<sup>1</sup> Alonso García, Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 57.

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Págs. 235 y 236.

<sup>3</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 12.

trabajo y es la norma que se propone realizar las relaciones jurídicas entre empresario y trabajador”.<sup>4</sup>

“Derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella tienen intervención”.<sup>5</sup>

Derecho del trabajo: “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente, que derivan de la prestación libre subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social que tiene que existir para alcanzar un Estado democrático”.<sup>6</sup>

“Trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen en ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Alonso. **Ob.Cit.** Pág.27.

<sup>5</sup> Hernández Márquez, Miguel. **Derecho de trabajo.** Pág.128.

<sup>6</sup> De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo.** Pág.138.

<sup>7</sup> Krotoschin, Ernesto. **Derecho laboral.** Pág. 235.

### **1.3. El desarrollo de la seguridad como una disciplina autónoma**

Se ha venido dando hace más de un siglo en el país y su evolución está marcada por los intentos que hacen las sociedades por ir satisfaciendo las necesidades de bienestar, justicia social y equidad.

Es en esta medida es que el Estado va haciendo parte de sus normas fundamentales las relativas a esta materia y, en este sentido, va otorgando la protección necesaria a sus ciudadanos que por causas diversas sufren un estado de necesidad producto del advenimiento de una contingencia social.

Las ciencias y la técnica se deben introducir en el conjunto de la pirámide de normas, pasando del estado de objetos aleatorios y separados al de objeto político central.

El conjunto del sistema jurídico entonces engloba las constituciones, principios generales del derecho y nuevas instituciones interaccionando con innovaciones jurídicas, a veces minúsculas, para intentar proporcionar, en relación a los riesgos y bajo la imposición de la crisis, una coherencia jurídica a la sociedad.

Se ha establecido por distintos autores aspectos importantes referente a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo.



"Unos se han referido que surge el derecho de trabajo o laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, y que ello ha planteado una serie de cuestionamientos dentro de ellos, la determinación de su ubicación, su encuadramiento y su pertenencia".<sup>8</sup>

Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico, sino que proyecta mucha repercusión en la práctica.

### **1.3.1. La seguridad social como derecho subjetivo**

La seguridad social, entendida ya como un derecho subjetivo, viene a enmarcarse dentro del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, asegurado por la Constitución Política de la República.

Al tratarse de una disciplina autónoma del derecho del trabajo, encuentra fundamento en directrices especiales y está regida por los principios de universalidad, que están íntimamente relacionados con el fenómeno de constitucionalización del derecho del trabajo y de la seguridad social.

### **1.4. Características de los riesgos**

Los riesgos cubiertos son individuales, personales y de naturaleza económica.

---

<sup>8</sup> Alonso. **Ob.Cit.** Pág. 53.

#### **1.4.1. Individuales**

Porque a pesar de que la seguridad social apunta a otorgar medidas que tienden a la mejora de toda la sociedad, al mismo tiempo apuntan hacia cada individuo en concreto, a través de prestaciones individuales.

#### **1.4.2. Personales**

Porque está dirigida hacia la persona y no hacia un patrimonio. Se considera el aspecto patrimonial en forma indirecta en la medida que la persona sea su propio sostén. Podría calificarse entonces la seguridad social como un seguro de personas y no de cosas.

#### **1.4.3. Naturaleza económica**

La naturaleza económica deriva del hecho que acaecido el siniestro, se genera un estado de necesidad que genera bien un exceso de gastos o una disminución o desaparición de las rentas que el trabajador percibía. Entonces, el objeto de la seguridad social, es el estado de necesidad y no los riesgos. La prestación de la seguridad social evalúa y suple la deficiencia y/o atiende el exceso.

#### **1.5. Fuentes del derecho de trabajo**

Siendo las mismas las siguientes:

### **1.5.1. Fuentes reales**

A esta clase de fuentes también se le denomina substanciales, y son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales como los 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.

### **1.5.2. Fuentes formales**

Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales, para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.

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 que se regulan en los artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República.

Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

### **1.5.3. Fuentes históricas**

Se refiere a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen en Guatemala, de la fuente única del derecho del trabajo que es la ley, y entre las fuentes específicas del derecho laboral se encuentran:

- La Constitución Política de la República.
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales.
- Código de Trabajo.
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.



## CAPÍTULO II

### 2. Sujetos y principios del derecho individual de trabajo

#### 2.1. Trabajador

El trabajador es toda persona que realiza un trabajo. Para Manuel Alonzo García, la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. 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 trabajadora; y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

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.

“Existe una distinción entre los tipos de trabajadores y el trabajador independiente que presenta mayor dificultad denota la distinción derivada del elemento de subordinación”.<sup>9</sup>

Son los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es

---

<sup>9</sup> Hernández. **Ob.Cit.** Pág. 157.

clara su vinculación laboral, en ese caso se sitúan los comisionistas, factores de comercio, agentes, vendedores, etc. También, encuentra al trabajador por obra, el trabajador ocasional o transitorio, el trabajador sujeto a régimen especial, dentro de éstos se encuentra el agrícola o ganadero, las mujeres, menores de edad y los trabajadores domésticos.

## **2.2. Patrono**

Dentro del concepto de sujeto se encuentra la parte patronal y la empresa, y personas empleadas de confianza, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale 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.

También, se define como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos.

Conforme a la legislación laboral guatemalteca 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.

Es importante mantener a los empleados motivados y para eso es necesario implementar compensaciones financieras, para poder obtener un mejor desempeño en las actividades laborales de cada empleado, el hecho de recibir algo más que el sueldo o salario que perciben; a parte de los sueldos y salarios los empleados deben gozar de compensaciones financieras indirectas como seguro de gastos médicos mayores para hacer que se sientan seguros y respaldados en caso de un accidente, y se tiene que dar prestaciones de ayuda social como el de apoyar a los hijos de los empleados con becas alimenticias o monetarias, esto dependiendo de los niveles de producción que alcancen.

Por otra parte, los empleados que estén por jubilarse deben de tener o gozar de un plan de jubilación bien estructurado que les dé la confianza de que al terminar su vida laboral puedan tener una ayuda financiera que les permita vivir decorosamente, tomadas con los rangos de acuerdo a la antigüedad que cada empleado tenga en la organización, también es muy importante realizar convivios en los días festivos, esto más que una compensación sirve para motivar a los empleados y hacerlos sentir parte de la empresa.

### **2.3. Sustitución del patrono**

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, se presupone:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento.

- b) Existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- c) Transferencia de los derechos de titularidad de la persona individual o jurídica.
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello, se puede definir 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.

#### **2.4. Los auxiliares del patrono**

El representante, 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 aquél.

Ello, 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.

Por la amplitud de las actividades dentro de una empresa, es necesario mantener trabajadores de confianza, para que el patrono pueda delegar, algunas de las funciones propiamente de la empresa y que, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque se tiene que reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

El 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 estipula el Artículo 5 del Código de Trabajo. Sobre esta institución, se tiene que 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.

## **2.5. Principios del derecho de trabajo**

Los principios del derecho de trabajo, deben aclararse en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho.

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, se establece que son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y 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.

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 y 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.

Todos los principios deben tener alguna conexión 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, la función de los mismos es la siguiente:

- Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, son medios de integrar el derecho.
- 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>10</sup>

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerándolos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los

---

<sup>10</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 11.

principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se resumen de la manera siguiente:

- a) Tutelar: este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector debido a que 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, que es el trabajador.
  
- b) 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, en donde los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede y se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado, que no se explote a la necesidad, que impere la verdadera libertad no disminuida por los impedimentos económicos, 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.

- c) Imperatividad: la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo señala 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.
- d) De realismo y objetividad: este principio está concebido por la 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 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.

El principio de la primacía de la realidad, distingue las siguientes ideas: para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, además en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los

acuerdos formales, siendo esta segunda significación la que 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, precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- e) Democrático: 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.
  
- f) De sencillez o antiformalismo: 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 para el efecto 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.

- g) 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, señalando 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 se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica que después de contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes 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.
- h) 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, el desarrollo de la sociedad.
- i) 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>

---

<sup>11</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88.



## CAPÍTULO III

### **3. El derecho de trabajo y su relación con el derecho penal en la doctrina y la legislación**

#### **3.1. En la doctrina**

El derecho penal tiene íntima relación con el derecho laboral por cuanto, en el primer caso, se encarga de crear los delitos y a través de los jueces imponer las penas que correspondan a esos bienes jurídicos tutelados, en este caso, relacionados con el que hacer de los trabajadores y empleadores.

Para conceptualizar un delito laboral, indiscutiblemente se tiene que referir a la teoría del delito dentro de los conceptos del derecho penal.

Delito es una acción típica, antijurídica, culpable, cubierta con una sanción penal adecuada a la culpabilidad y que llena las condiciones legales de punibilidad.

Desde el punto de vista jurídico, delito es toda conducta que el legislador sancionará con una pena, estando la misma dentro de los parámetros de prohibición que imperan en la norma como un mandato legal de prevención hacia los particulares y que se infringen constituyéndose una consecuencia directa de la sanción o pena. Sin embargo, es menester hacer mención de ello para la conformación de la definición del delito, de sus elementos y estructura.



El concepto delito responde a una doble perspectiva: por un lado es un juicio de desvalor que recae sobre un hecho o acto humano y por otro, es un juicio de desvalor que se hace sobre el autor de ese hecho. Al primer juicio de desvalor se le llama injusto o antijuricidad, al segundo, culpabilidad o responsabilidad. Injusto o antijuricidad es pues, la desaprobación del acto, culpabilidad, la atribución de dicho acto a su autor para hacerle responsable del mismo. En estas dos grandes categorías antijuricidad y culpabilidad, se han ido distribuyendo luego los diversos componentes del delito.

En la primera se incluye la acción u omisión, los medios y formas en que se realiza, sus objetos y sujetos, la relación causal y psicológica entre ellas y el resultado. “En la culpabilidad, las facultades psíquicas del autor y la llamada imputabilidad o capacidad de culpabilidad, se refiere al reconocimiento por parte del autor del carácter prohibido de su hacer y la no exigibilidad de un comportamiento distinto”.<sup>12</sup>

Existen en la teoría del delito, los elementos positivos que lo conforman, los cuales han sido considerados por la autoridad, no únicamente para crear las figuras delictivas, sino también para sancionarlas.

Estos son:

- Acción, inacción u omisión.

---

<sup>12</sup> Cerezo Mir, José. **Derecho penal español..** Pág. 23

El tema de la acción se ha discutido desde épocas pasadas y en el presente por tratadistas y estudiosos, porque existe contradicción en relación al concepto de acción como parte esencial y elemento positivo del delito, indispensable para su existencia y para determinar la responsabilidad penal del sujeto activo.

La acción constituye movimiento, por lo tanto, un acto humano, el querer obrar, ya sea el obrar pasivo o activo, voluntario o involuntario y de allí, la acción, la inacción u omisión como formas relevantes para la calificación y la determinación de la responsabilidad penal.

En relación al concepto de acción, estudiosos de la ciencia penal moderna, han externado criterios entre los cuales se puede señalar que el concepto de acción en cuanto a la fase interna y externa, coincide en sus líneas generales con el de teoría final de la acción formulada por el alemán Hans Welzel, a principios de los años 30 y sobre la que construyó en años posteriores, todo un sistema de la teoría general del delito.

La teoría final de la acción surgió para superar la teoría causal de la acción, dominante en la ciencia alejada del derecho penal, desde principios del siglo y que encontró su más acabada expresión en los tratados de Von Liszt y Mezger. Para esta teoría, la acción es también conducta humana voluntaria, pero a diferencia de la teoría final, la teoría causal prescinde del contenido de la voluntad, es decir, del fin.

Según esta teoría, lo importante para establecer el concepto de acción es que el sujeto haya actuado voluntariamente. Lo que este sujeto haya querido, es decir el contenido de su voluntad, siendo sin embargo irrelevante debido a que sólo interesa en el marco de la culpabilidad. La teoría causal reduce, pues, el concepto de acción a un proceso causal prescindiendo por completo de la vertiente de la finalidad. Con ello, se desconoce la realidad de las acciones humanas que no son simples procesos causales voluntarios, sino proceso causales dirigidos a un fin. Es pues, lógico que ese fin sea también tenido en cuenta, ya en el momento de establecer el concepto de acción.

Para superar la polémica de la teoría final y teoría causal, surgió una tercera teoría, la teoría social de la acción, que llama la atención sobre la relevancia social del comportamiento humano. Esta teoría puede ser aceptada en la medida en que sólo atendiendo al contenido de la voluntad del autor, se puede determinar el sentido social de la acción. Pero este concepto de relevancia social es excesivamente ambiguo y en última instancia, es un dato prejurídico que no interesa directamente al jurista.

Más acertadamente, parece la concepción que concibe la acción como un conjunto de datos fácticos y normativos que son expresión de la personalidad, es decir, de la parte anímica-espiritual del ser humano. "Ello hace preciso recurrir a veces a valoraciones que dotan de sentido a la acción, pero éstas valoraciones, dependen en realidad del contexto en el que la acción se realiza".<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Rodríguez, Alejandro. **Derecho penal moderno**. Pág. 63

A la par del elemento positivo como lo constituye la acción, existe el elemento negativo y constituye la falta de acción o conducta humana, pretende entonces, destruir los elementos positivos en este caso el de la acción.

Conforme la legislación penal guatemalteca, los elementos negativos que se consideran causas que eximen de responsabilidad penal, son las siguientes:

- Causas de inimputabilidad, conforme el Artículo 23 del Código Penal, que se refiere a la minoría de edad, y el estado mental de trastorno transitorio.
- Causas de justificación, como lo regula el Artículo 24 del Código Penal, y que se refiere a la legítima defensa, al estado de necesidad y al legítimo ejercicio de un derecho.
- Causas de inculpabilidad, establecidas en el Artículo 25 del Código Penal, que describen el miedo invencible, fuerza exterior, error, obediencia debida y omisión justificada.

Estos conceptos también son aplicables para el caso de los delitos que se cometen en contra de los trabajadores.

- a) Omisión: la omisión constituye un obrar pasivo, una inacción, una inactividad humana, ya sea voluntaria o involuntaria. Para la ley, existen supuestos en que

la misma ordena ejecutar un acto determinado y referente a ello, es importante establecer que se requiere de una inactividad voluntaria, puesto que la omisión es una manifestación de la voluntad que se exterioriza en una conducta pasiva, o sea en un no hacer, sin embargo, puede darse una conducta pasiva involuntaria o inconsciente, por ejemplo, en los casos de olvido que puede traer como consecuencia el acaecimiento de un delito, también podrá darse algunos casos de negligencia por parte del sujeto activo.

Además, se requiere de la existencia de un deber jurídico de obrar, es decir, que no toda inactividad voluntaria o involuntaria, constituye una omisión penal, es preciso que para que ésta exista la norma penal ordene ejecutar un hecho y el agente no lo haga, si el agente no tiene el deber jurídico de actuar, no hay omisión y por ende tampoco existe delito.

- b) Tipicidad: constituye otro elemento positivo del delito y se concreta en adecuar la conducta humana a la norma legal establecida, es decir, a la figura tipo.

El tipo es la acción injusta, denominada injusta, porque lo justo no es objeto de punibilidad, la cual se encuentra descrita concretamente por la ley y cuya realización se encuentra ligada a la sanción penal y ello, obedece a que en el ordenamiento jurídico penal guatemalteco, se regula el imperativo principio de legalidad, tal como lo indica el Artículo 1 del Código Penal: "Nadie podrá ser penado por hechos que no estén expresamente calificados como delitos o faltas,



por ley anterior a su perpetración; ni se impondrán otras penas que no sean las previamente establecidas en la ley ”. <sup>14</sup>

El tipo en el derecho penal tiene una triple función, tal como lo establece la doctrina, las cuales son:

- Función seleccionadora: de los comportamientos humanos plenamente relevantes.
  - Función de garantía: en la medida que sólo los comportamientos humanos subsumibles en él pueden ser sancionados penalmente.
  - Una función motivadora general: señala la descripción de los comportamientos en el tipo penal. El legislador indica a los ciudadanos que comportamientos están prohibidos y espera que, con la conminación penal contenida en los tipos, los ciudadanos se abstengan de realizar la conducta prohibida, la materia de prohibición.
- c) Antijuridicidad: “Es un juicio de oposición entre la conducta humana y la norma penal, juicio que sólo recae sobre la acción realizada, excluyendo toda valoración

---

<sup>14</sup> **Ibíb.** Pág. 25



de índole subjetiva, por lo que podría decirse que su naturaleza funcional es de carácter objetiva”.<sup>15</sup>

En la doctrina moderna, se emplea el término antijuridicidad y el de injusto como equivalentes. Sin embargo, ambos términos difieren relativamente. “La antijuridicidad es un predicado de la acción, el atributo con el que se califica una acción para denotar que es contraria al ordenamiento jurídico. El o lo injusto es un sustantivo que se emplea para determinar la acción misma calificada ya como antijurídica, lo injusto, es por lo tanto, la conducta antijurídica misma, mientras que la antijuridicidad es una calidad de la acción común a todas las ramas del ordenamiento jurídico, el injusto, llamado algunas veces también ilícito, es una acción antijurídica determinada”.<sup>16</sup>

- d) Culpabilidad: para la imposición de una pena principal como consecuencia jurídico-penal del delito, no es suficiente con la comisión de un hecho típico, antijurídico, puesto que hay casos en que el autor queda exento de la responsabilidad penal. Con respecto a la concepción de este elemento en la teoría general del delito, actúa culpablemente el que pudo proceder de otra manera, sin embargo, debe para entender la ciencia penal moderna, ser la culpabilidad la que supone algo más que la mera posibilidad de poder actuar de modo distinto a como se actuó. Para determinar la culpabilidad en el sujeto activo, debe considerarse una serie de presupuestos, es decir, la falta de

<sup>15</sup> Cuello Calòn, Eugenio. **Derecho penal español**. Pág. 624.

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 25.

madurez, por defecto psíquico, por desconocer el contenido prohibitivo de la norma o por encontrarse en situación en la que no le era exigible un comportamiento distinto, que no puede ser motivado por la norma o por la motivación que se altera gravemente, en la cual faltará la culpabilidad, es decir, el hecho típico y antijurídico no podrá atribuirse a su autor, y por lo tanto, este tampoco podrá ser sancionado con una pena, y ello se encuentra regulado en el Artículo 25 del Código Penal.

Entre el contenido de la culpabilidad, también cabe señalar el dolo, regulado en el Artículo 11 del Código Penal y que implica las siguientes características:

1. Es el límite máximo de la culpabilidad.
2. Es la conciencia y voluntad de cometer un hecho ilícito.
3. Es la voluntad consciente dirigida a la ejecución de un hecho que es delictuoso.
4. Es el propósito a la intención deliberada de causar daño, lesionar o poner en peligro un bien jurídico tutelado.

La culpa se encuentra regulada en el Artículo 12 del Código Penal encontrando dentro de sus características las siguientes:



1. Es el límite mínimo de culpabilidad que presenta una menor gravedad.
  2. Es el obrar sin la diligencia debida causando un resultado dañoso, previsible y penado por la ley.
  3. Es la no previsión de lo posible y evitable, que causa un daño antijurídico y penalmente tipificado.
  4. Es un obrar lícito cuyo resultado antijurídico se basa en la negligencia, imprudencia o impericia del sujeto activo.
- e) Imputabilidad: “La imputabilidad debe considerarse como la capacidad de culpabilidad y se basa en que el autor de la infracción penal, del hecho típico y antijurídico, tenga las facultades psíquicas y físicas mínimas requeridas para poder ser motivado en sus actos por los mandatos normativos. Al conjunto de estas facultades mínimas requeridas para considerar a un sujeto culpable por haber hecho algo típico y antijurídico, se le llama imputabilidad, modernamente, capacidad de culpabilidad”.<sup>17</sup>

En la legislación penal guatemalteca, existen causas de imputabilidad tal como lo regula el Artículo 23 del Código Penal que a continuación se detalla:

---

<sup>17</sup> Cerezo Mir, José. **Problemas fundamentales del derecho penal**. Pág. 87.

- 1) No es imputable el menor de edad.
  
- 2) Quien en el momento de la acción u omisión no posea a causa de enfermedad mental, de desarrollo psíquico incompleto o retardado o de trastorno mental transitorio, la capacidad de comprender el carácter ilícito del hecho o de determinarse de acuerdo con esa comprensión, salvo que el trastorno mental transitorio, haya sido buscado de propósito por el agente.
  
- f) **Punibilidad o penalidad:** constituye una forma de recoger y elaborar una serie de elementos o presupuestos que el legislador por razones utilitarias, puede exigir para fundamentar o excluir la imposición de una pena y que sólo tienen en común que no pertenece a la tipicidad, antijuridicidad, culpabilidad y su carácter contingente, es decir, sólo se exigen en algunos delitos concretos.

También, en la penalidad existen causas que la fundamentan, las llamadas condiciones objetivas de penalidad y causas que la excluyen llamadas causas de exclusión o anulación de la penalidad o excusas absolutorias.

Al respecto, se regula en el Código Penal las circunstancias que modifican la responsabilidad penal, divididas en circunstancias atenuantes y circunstancias agravantes, en los Artículos 26 y 27 del Código Penal.

### 3.2. Los delitos laborales

Es innegable que el derecho penal, debe tener una relación directa con el derecho laboral y es porque tiene gran trascendencia la dimensión de la seguridad en el trabajo. Es importante que la persona pueda realizarse como tal, a través del desarrollo de una actividad profesional, no lo es menos el hecho de que ese trabajo debe realizarse en unas condiciones de seguridad que no pongan en constante peligro su vida, su salud y su integridad física o psíquica.

En legislaciones comparadas se tipifican delitos cometidos contra la seguridad e higiene en el trabajo, sin embargo, en el caso de Guatemala no es así, y en este trabajo se pretende demostrar la necesidad de que se incluyan a través de reformas en el Código Penal.

Con regular estas formas ilícitas, se trata de proteger valores no sólo la vida y la integridad física del trabajador, sino también su integridad psíquica y su salud que cuando no se regulaba se quedaban olvidadas por el legislador. Es por ello, que se trata de luchar contra la escasa o nula penalidad en el Código Penal.

- a) El bien jurídico tutelado: se puede definir el bien jurídico protegido como aquel objeto, aquel bien, que el delito lesiona o pone en peligro. Un delito puede atacar a un único bien jurídico o a varios al mismo tiempo. Por lo que respecta al objeto de estudio, se señala que no existe unanimidad en la doctrina sobre cuál es en este caso el bien jurídico que se intenta proteger, existiendo un grupo de teóricos



que defiende que es la seguridad e higiene en el trabajo, pero no entendido como un bien jurídico autónomo sino ligado a la vida, la salud y la integridad física del trabajador.

Se castiga la puesta en peligro de la vida o la salud de los trabajadores al no facilitar los medios para que ese colectivo desempeñe su actividad en condiciones adecuadas.

- b) El sujeto activo de los delitos laborales: sujeto activo de un delito es, el protagonista del drama penal. Son las personas que tienen la obligación legal de facilitar los medios de seguridad e higiene. El empresario deberá, intentar perfeccionar continuamente los niveles de protección existentes y realizar cuantos ajustes sea necesario ante cualquier tipo de cambio en las circunstancias que inciden en la realización del trabajo. Los empresarios son aquellas personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios. También, se denomina como empresario a los grupos sin personalidad como las comunidades de bienes, pero que pueden ser beneficiarios de la actividad de servicio prestada por los trabajadores.

Debe referirse en relación a la empresa, que la pena debiera imponérsele a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas. Se debe considerar como administrador o encargado a estos



efectos no quienes formalmente posean este título sino, quienes teniendo efectivamente la capacidad resolutoria o de adopción de medidas, o que teniendo conocimiento de la situación no hubieren tomado las decisiones correctoras oportunas.

El fundamento de lo anterior, es el hecho de que la responsabilidad de facilitar los medios de protección corresponde exclusivamente al empresario, ya que es él quien tiene el dominio del riesgo. Existen algunos casos en los que no es únicamente sujeto activo del delito el empresario que recibe el servicio del trabajo, sino que otro empresario también puede incurrir en este delito. Son los casos de contrato o subcontrato de obras y servicios, cesión ilegal de trabajadores, empresas de trabajo temporal y trabajadores con destino en centro de trabajo ajeno.

- c) **Sujeto pasivo de los delitos laborales:** el sujeto pasivo de un delito es el titular del bien jurídico lesionado. En este delito es el conjunto de los trabajadores entendido como sujeto colectivo. En caso de puesta en peligro de la salud, la vida o la integridad física de personas distintas a los trabajadores, no se está incurriendo en un delito laboral, sino otra clase de delitos.

El mencionado sujeto colectivo comprende no sólo a aquellos a quienes pueda ser aplicable la ley, sino también a quienes estén ligados por relaciones de carácter administrativo al servicio de la administración pública.



d) Tipo objetivo de la acción: consiste en que por parte de los responsables de la actividad laboral no se faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Se trata pues de un delito de conducta omisiva, al que se asocia un resultado de peligro concreto, como es la puesta en peligro grave con la omisión antes indicada de la vida, salud o integridad física del trabajador, sin necesidad de que se llegue a producir efectivamente ningún tipo de lesión al trabajador. Los elementos básicos que integran el tipo objetivo de la acción de este delito son en primer lugar el incumplimiento de las normas de cuidado expresamente establecidas en la legislación laboral; en segundo lugar, el no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y por último que con todo ello se ponga en peligro grave la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

Por último se requiere que del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y de hecho de no facilitar los medios necesarios para que los empleados trabajen con las correspondientes medidas de seguridad y salud, se derive una puesta en peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. Para demostrar que realmente ha existido delito se tendrá que acreditar una relación de imputación objetiva entre la conducta omisiva infractora de la norma de prevención y el resultado de peligro grave antes mencionado, es decir, que ha sido esa infracción de la norma que regulaba la forma en la que una tarea debía realizarse, y no cualquier otro hecho, la culpable



de forma directa e indiscutible del resultado de puesta en peligro para el trabajador.

Por lo que se refiere a la manera de determinar la gravedad del peligro creado para el trabajador, se tienen que considerar los dos parámetros: primero el grado de probabilidad del resultado en el caso de que el sujeto activo, la víctima y posibles terceros permanezcan inactivos, es decir, hablar de mayor gravedad del peligro cuantas más posibilidades existan de que al no adoptar las medidas legalmente establecidas se pueda producir un resultado lesivo para el trabajador.

- e) El tipo subjetivo de la acción: en los delitos laborales, se pueden constituir como dolosos pero también se admite la posibilidad de consumir dicho delito cuando se ha cometido mediante imprudencia grave. El dolo se puede definir como la finalidad de la acción, la intención que realmente persigue el sujeto activo. El dolo exige que el infractor sea consciente de que se han producido los tres elementos antes estudiados: por un lado debe conocer la existencia de una norma que regula las condiciones en que se ha de desarrollar la actividad del trabajador y a pesar de ello hace caso omiso de lo que la misma dispone.

Por otro lado sabe que debería adoptar una serie de medidas para que el trabajador realice su labor en condiciones de seguridad y a pesar de eso no lo hace. Y por último, debe ser conocedor que con esas dos omisiones se está

creando una situación de peligro grave para la vida, la salud o la integridad física del trabajador.

También, se admite la doctrina del dolo eventual, que es aquel en que el autor se representa como posible un resultado lesivo o dañoso, no querido y no obstante, realiza la acción aceptando sus consecuencias. El sujeto activo considera que es muy posible que estén concurriendo las anteriores circunstancias, que es probable que se pueda producir una situación de peligro y que aunque no es seguro que existe un elevado número de posibilidades de que se estén infringiendo las normas de prevención de riesgos laborales y a pesar de todo ello permite que el trabajador desarrolle su trabajo en esas condiciones.

Es posible que esa forma de comisión de los delitos laborales sea muy frecuente. La comisión por imprudencia se produce tanto por infringir la normativa como por producir el resultado de peligro. Es un tipo especial de imprudencia que no requiere un resultado concreto, como es habitual en esta modalidad, sino que se consume por la existencia de un grave peligro.

- f) Penalidad: la pena debe ser la de prisión y multa. A pesar de que se debe considerar cuando el delito laboral se cometa por imprudencia, debe ser inferior.

"Ahora bien, se plantea el problema de qué clase de concurso aplicar, de normas o de delitos, cuando como consecuencia del peligro concreto se produce el

resultado lesivo para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores”.<sup>18</sup>

El estudio del delito contra la salud y la seguridad de los trabajadores se puede concluir con que es un delito cuyo bien jurídico protegido es la seguridad e higiene en el trabajo, pero no entendido como un bien jurídico autónomo sino ligado a la vida, la salud y la integridad física del trabajador.

Presenta como sujeto activo del delito al empresario, para que el trabajador preste sus servicios, aunque la responsabilidad de aquel se puede extender a aquellas otras personas que dependientes del mismo tengan encomendadas entre sus funciones el velar por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Y como sujeto pasivo son el conjunto de los trabajadores, entendido como sujeto colectivo.

Se trata de delitos de conducta omisiva al que se asocia un resultado de peligro concreto. Presenta como elementos del tipo objetivo la infracción de las normas de prevención legalmente establecidas, el no facilitar los medios necesarios para la seguridad de los trabajadores y que de ello se derive un peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. Y como elementos del tipo subjetivo de la acción se exige dolo, que puede ser eventual, aunque también admite la comisión por imprudencia grave.

---

<sup>18</sup> *Ibid.* Pág. 63.

### 3.3. Legislación comparada

- a) **Legislación española:** esta legislación cuenta con un marco normativo bastante completo, y se reúne en el estatuto de los trabajadores, en donde se regulan los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. El derecho de trabajo que reconoce el Artículo 35 de la Constitución Española de 1978, no puede entenderse sin reconocer igualmente que el ejercicio del mismo se debe realizar bajo determinadas condiciones que garanticen en primer lugar la vida del trabajador, y en segundo lugar su salud o integridad física. Existe una amplia regulación encaminada a prevenir los riesgos laborales a los que un trabajador puede enfrentarse y detalla cuales deben ser las medidas de seguridad a adoptar en cada sector profesional.

Como cierre de este sistema normativo se encuentra en el Código Penal también, que regula el establecimiento de sanciones penales para las conductas que infrinjan dichos preceptos así como la autoría, circunstancias, etc. de las mismas.

- a) **El caso de Guatemala:** es innegable que la prevención de los accidentes laborales, debe estar determinada por la previsión social. Previsión social es el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles.

La previsión social no debe dirigirse exclusivamente a los trabajadores, pero debe advertirse que lo que el derecho del trabajo quiere para los obreros se universaliza y extiende a todos los hombres, debido a que el derecho del trabajo es derecho de la persona humana, derivado de su naturaleza y de sus necesidades y este derecho se universaliza, porque piensa que la sociedad debe construirse sobre hombres preparados para el trabajo, pero asegurados contra los riesgos de la vida en la naturaleza y en la sociedad; y de ahí que la previsión social, aún vista fuera del derecho del trabajo y para quien no es trabajador, tome, como tipo al trabajador y se configura como si todos los hombres fueran trabajadores.

Las principales instituciones de la previsión social son: a) la educación e instrucción profesional de los trabajadores; b) la colocación y la lucha contra la desocupación de los obreros; c) la habitación de los trabajadores; d) la prevención y reparación de los infortunios del trabajo; y e) la seguridad social. Esto quiere decir que la previsión social es un concepto genérico que se ocupa de varias instituciones.

En relación con el derecho positivo, aparece una disposición de carácter general, en relación con la previsión social, como el contenido en el Artículo 102 literal r) de la Constitución Política de la República que estipula que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. El establecimiento de instituciones económicas y de

previsión social que en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

En el segundo párrafo del Artículo 118 de la Constitución Política se establece que es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional. En la misma normativa el Artículo 105, prescribe que el Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas; para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas, quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos.

Respecto a la higiene y seguridad en el trabajo, se infiere que tal como se encuentra regulado en la actualidad, sus normas e interpretación, atienden a los mejores postulados de la medicina del trabajo y a la ingeniería industrial. Para ello, es además indispensable que los patronos estén obligados a observar, de acuerdo con la naturaleza de sus negocios, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y

materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte de mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, etc.

En la legislación guatemalteca, son los Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo, los que se encargan de regular lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo, donde se determina la obligación del patrono de proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamentar las medidas que se deben adoptar.

Es muy importante proporcionar protección de seguridad e higiene a los trabajadores, ya que esto redundará en mejores beneficios para ellos y para la compañía. Un ambiente seguro puede ahorrar muchos costos a la empresa. Se da gran importancia a la seguridad e higiene ya que se incrementa la productividad de los empleados y cuando se quiere atraer a nuevos empleados la compañía tiene buenos antecedentes en este aspecto. También, esto reduce la responsabilidad corporativa cuando hay accidentes de trabajo y además, puede proporcionar a la empresa una ventaja competitiva.

- b) Formas de proteger a los empleados de lesiones ocasionadas por accidentes de trabajo: lo primero que debe hacerse es crear un ambiente y actitudes psicológicas que promuevan la seguridad, hay que desarrollar y mantener un

ambiente seguro para la realización del trabajo físico. Para ello, es necesario realizar una planeación con el fin de evitar accidentes en el área de trabajo.

Cuando se presenten accidentes, es muy importante llevar a cabo una investigación de los mismos para determinar sus causas y tomar acciones para que no vuelvan a ocurrir, se debe estar consciente de que siempre se presentarán casos fortuitos que no estaban contemplados, sin embargo, hay que tratar de evitarlos en la medida de lo posible.

Existen algunas estadísticas que permiten evaluar la eficiencia de los programas de seguridad, éstas son las tasas de frecuencia y de severidad. La tasa de frecuencia determina el número de accidentes con tiempo perdido por horas persona trabajadas. La tasa de severidad indica el número de días perdidos a causa de accidentes por horas-persona trabajadas.

En la actualidad, el avance tecnológico y la incorporación de múltiples productos químicos en los procesos de trabajo, han dado lugar a que la seguridad e higiene laboral adquiera cada vez mayor importancia, fundamentalmente, en la preservación de la salud de los trabajadores, pero también en la búsqueda de que las empresas sean cada vez más productivas.

Como consecuencia, la participación de los patronos y los trabajadores es determinante para estructurar y ejecutar medidas preventivas, acorde a las



situaciones de riesgo en los centros de trabajo. Con el propósito de garantizar esta participación, se han establecido las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, organismos que se encargan de vigilar el cumplimiento de la normatividad en este campo y de promover la mejoría de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales.



## CAPÍTULO IV

### **4. Proyecto de reforma al Código Penal por la irresponsabilidad de los patronos en el incumplimiento de las medidas de seguridad del trabajador dentro del ámbito laboral**

#### **4.1. Aspectos considerativos**

Es innegable que con ocasión del trabajo se suscitan circunstancias, que muchas veces pueden ser imputables al patrono, y precisamente se debe a circunstancias de falta de previsión.

También, resulta curioso a quien escribe, el hecho de que en el caso de la legislación laboral guatemalteca, que tiene la característica que es de vanguardia, innovadora y objetiva-realista, no se haya pensado en incluir los delitos laborales que pudieran afectar a los trabajadores con ocasión de prestar un servicio a cargo de los patronos.

Esto principalmente por lo que sucede en el agro, en el área rural, con la industria, en la construcción etc., en donde existe un riesgo latente por parte de los trabajadores y que pudiendo ser prevenido por el patrono, este a cambio de que se realice la actividad laboral porque le producirá beneficios económicos, obvia, y que en ese caso, únicamente, si tuvo suerte el trabajador, se salva, sino le corresponde al seguro social, si es que el patrono le pagaba seguro social del IGSS, y en el peor de los casos, corresponde a una indemnización por causa de muerte al patrono, sin embargo, eso no es suficiente, porque son circunstancias que pueden prevenirse.

En general, también cabe señalar que esta situación no solamente se experimenta en sociedades como la guatemalteca, sino en la mayoría de países latinoamericanos, a pesar de que otras sociedades, como se evidenció si cuentan con cierto marco normativo de protección al trabajador, a través de buscar la sanción penal, en caso de que se produzca la eventualidad que pudo haber sido prevenida por el patrono, y de hecho no lo hace, es decir, que aunque se sancione, también, tiene la característica de la prevención general.

Convendría la realización de estudios en donde se determine que la mayoría de los accidentes de trabajo, no se deben precisamente por imprudencia o negligencia del trabajador, sino más bien por parte del patrono, y que esto es comúnmente tildado como accidente de trabajo y así se maneja ante las autoridades del seguro social o bien los hospitales nacionales, lo cual juicio de quien escribe, debe concluir, es decir, se debe a través del establecimiento de los delitos laborales, determinar que el patrono tiene responsabilidad penal en caso no cumpla con las normas mínimas de seguridad e higiene que debe guardar en el caso de la labor que realizan los trabajadores, y aún más, mantenerse al día en los avances legales que se producen, especialmente con las normas contenidas en los convenios internacionales de trabajo de la organización internacional de trabajo, que varios de dichos instrumentos, regulan precisamente marcos normativos bastante completos relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, lo relativo a la contaminación ambiental y el deber del patrono de evitar o disminuir, etc.

#### 4.2. La desprotección penal de los trabajadores

Como ya se mencionó anteriormente, es evidente de que en el caso de los trabajadores, existe una desprotección penal. Por ejemplo, en el campo el trabajador se expone a situaciones de riesgo para su salud, al participar de prácticas agrícolas inadecuadas como la quema o rosa, o al apagar incendios, también existen riesgos por la contaminación del polvo, neblina, humo, gases y vapores productos químicos, por el ruido, temperaturas extremas, maquinaria sin resguardo, iluminación inadecuada y cables en mal estado.

Los menores y mujeres no son cubiertos por los programas que tiene el IGSS, tiene poca cobertura y los servicios que prestan son limitados, porque no cuentan con programas de salud preventiva, curativa y de rehabilitación.

No hay control sobre el uso y manejo de pesticidas, herbicidas y otros productos químicos, elevándose de esta manera los riesgos de afectar la salud del trabajador, es muy común observar que los trabajadores aplican estos productos sin utilizar equipo de protección ya sea por desconocimiento o porque no los tiene a su disposición.

Los accidentes más frecuentes son los siguientes: caída en el mismo nivel, caída a diferente nivel, al resbalar o por sobre esfuerzo, exposición a temperaturas extremas, contacto con corriente eléctrica, contacto con objetos o superficies con temperaturas muy elevadas que puedan producir quemaduras, contacto con sustancias nocivas,

tóxicas, cáusticas o de otra naturaleza, que provoquen daños en la piel o en las membranas mucosas, o bien se introduzcan en el organismo a través de las vías respiratorias, digestiva o por la piel y que den lugar a intoxicaciones agudas o muerte asfixia por inmersión, mordedura o picadura de animales

Se sabe también que los patronos tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores el equipo de protección necesario para utilizarlos en los trabajos que implican riesgo, así como coordinar eventos de capacitación constante en temas relacionados al uso y manejo adecuado tanto de los productos, como del equipo y las herramientas.

La higiene es considerada parte de la medicina cuando trata de prevenir los infortunios laborales.

La seguridad en el trabajo es de carácter eminentemente técnico cuya finalidad es la de evitar al trabajador los daños provenientes de factores mecánicos y químicos.

#### **4.3. Conceptos básicos**

La seguridad en el trabajo es el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos, y establecer las medidas para prevenir los accidentes de trabajo.

La seguridad en el trabajo es responsabilidad compartida tanto de las autoridades como de empleadores y trabajadores, cuando se presenta un accidente en la empresa intervienen varios factores como causas directas o inmediatas de los mismos, estos pueden clasificarse en dos grupos: Las condiciones inseguras más frecuentes, son:

- a) Estructuras o instalaciones de los edificios y locales deteriorados, impropriamente diseñadas, construidas o instaladas.
- b) Falta de medidas de prevención y protección contra incendios.
- c) Instalaciones en la maquinaria o equipo impropriamente diseñadas, construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento, protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones, herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles, defectuosas o inadecuadas, equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante, falta de orden y limpieza, avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes, faltantes o inadecuados, los actos inseguros más frecuentes que los trabajadores realizan en el desempeño de sus labores, son:
  - Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
  - Operar equipos sin autorización.

- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
  
- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
  
- Limpiar.
  
- Engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
  
- Realizar acciones de mantenimiento en líneas de energía viva, sin bloqueo.
  
- Viajar sin autorización en vehículos o mecanismos.
  
- Transitar por áreas peligrosas.
  
- Sobrecargar plataformas, carros, montacargas.
  
- Usar herramientas inadecuadas.
  
- Trabajar sin protección en lugares peligrosos.
  
- No usar el equipo de protección indicado.

Los factores que pueden propiciar la ocurrencia de la condición o del acto inseguro, como causas indirectas o mediatas de los accidentes, son:

- a) La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales, la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo, problemas psicosociales y familiares, así como conflictos interpersonales con los compañeros y jefes.
- b) **Características personales:** la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo, de la habilidad en el trabajo.
- c) Supervisión, rotación de personal, descansos periódicos, disminución del tiempo de exposición.
- e) **Equipo de protección personal:**
  - **Caretas.**
  - **Mandiles.**
  - **Mascarillas.**

- Guantes.
- Zapatos de seguridad, etc.

La supervisión, como una actividad planeada, sirve para conocer oportunamente los riesgos a que están expuestos los trabajadores, antes de que ocurra un accidente o una enfermedad de trabajo, que pueda provocar una lesión o la pérdida de la salud del trabajador.

La supervisión debe hacerse, de acuerdo con las necesidades, en forma periódica (diaria, semanal o por lo menos mensual) y siguiendo una guía que contenga los puntos por comprobar, que debe complementarse con la observación de otros detalles importantes de seguridad.

En esta actividad, las comisiones de seguridad e higiene deben apoyar a las autoridades, para que se dé cumplimiento a la normatividad, el orden y la limpieza en la prevención de los riesgos de trabajo, son de gran importancia, ya que la falta de los mismos en los centros laborales son las causas de un gran número de accidentes, especialmente en: incendios, explosiones, contacto con corriente eléctrica; golpeado por: caídas, resbalones y sobre esfuerzos.

Además, con el orden, la limpieza y la prevención de riesgos de trabajo, se obtiene un ambiente más agradable para el desarrollo de las actividades laborales.

El Código de Trabajo expresa que la higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo, establece que los patrones tienen la obligación de proveer el equipo de protección personal necesario para proteger la integridad física, la salud y la vida de los trabajadores; que éstos deben usarlo invariablemente en los casos en que se requiera, y que para su selección, los empleadores deben realizar un análisis de los riesgos a los que aquellos se exponen.

Las comisiones de seguridad e higiene deberán vigilar, que el equipo de protección personal se seleccione de acuerdo con los riesgos a que estarán expuestos los trabajadores, que el equipo sea facilitado siempre que se requiera, que el equipo se mantenga en óptimas condiciones higiénicas y de funcionamiento; y que sea utilizado por los trabajadores en forma adecuada y correcta.

Las propias comisiones de seguridad e higiene reportarán a los patrones y a las autoridades del trabajo, cualquier falla en el cumplimiento de estas disposiciones.

El equipo de protección personal más usado para seguridad, por región anatómica, es:

- Protección de la cabeza casco de seguridad, de diseño y características adecuadas.

- Protección de la cara y los ojos caretas, pantallas o cualquier otro equipo de protección contra radiaciones luminosas más intensas de lo normal, infrarrojas y ultravioletas, así como contra cualquier agente mecánico.
- Protección del cuerpo y de los miembros guantes, guanteletes, mitones, mangas y cualquier otro equipo semejante, construido y diseñado de tal manera que permita los movimientos de manos y dedos, y que pueda quitarse fácil y rápidamente, polainas construidas con materiales de acuerdo con el tipo de riesgo, que puedan quitarse rápidamente en caso de emergencia.
- Calzado de seguridad, mandiles y delantales construidos con materiales adecuados al trabajo y tipo de riesgo de que se trate.
- Cinturones de seguridad o arneses; cuerdas de suspensión o líneas de vida y equipos de protección semejante. Se les llama tipo o mecanismo de accidente de trabajo a las formas según las cuales se realiza el contacto entre los trabajadores y el elemento que provoca la lesión o la muerte.

El responsable de dar aviso sobre los accidentes de trabajo es el patrón. Según el Código de Trabajo, establece, entre otras, la siguiente obligación a los patrones en relación a dar aviso, asistencia social, y a la junta de conciliación permanente o a la de conciliación y arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, proporcionando los siguientes datos o elementos: nombre y domicilio de la



empresa; nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario; lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos; nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Entonces, le corresponde a los patronos, el prevenir los accidentes y de no hacerlo, ser sancionados penalmente.

Por lo tanto, ante la regulación de los delitos laborales, se podría estar en condiciones de ir mejorando las formas de trabajo, incluso, podría ser el incentivo para la capacitación y promoción o creación de comisiones para evitar incendios, por ejemplo.

Otros aspectos como: mantener y construir en los centros de trabajo lugares adecuados para comer o preparar alimentos.

Colocar depósitos de agua potable. Instalar servicios sanitarios en relación al número de trabajadores. Que en el lugar de trabajo haya buena iluminación, ventilación y temperatura adecuada.

No se tienen datos respecto a las formas en que se producen las enfermedades ocasionadas por el trabajo, precisamente por realizarlo en malas condiciones insalubres, que no es más que todo aquello que es perjudicial, o que daña la

salud de las personas que se expone a cosas, lugares o situaciones que no cumplen con las condiciones adecuadas.

#### **4.4. Higiene en el trabajo**

Higiene en el trabajo: es la disciplina dirigida al reconocimiento, evaluación y control de los agentes a que están expuestos los trabajadores en su centro laboral y que pueden causar una enfermedad de trabajo, la higiene en el trabajo abarca el trabajador con sus características psicosociales, y su relación con el medio ambiente laboral.

##### **4.4.1. Las ventajas y desventajas para el patrono**

##### **4.4.2. Ventajas**

- a) El responder económicamente ante los daños que pudiera ocasionársele al trabajador, o en el peor de los casos, cuando ocurriere la muerte en el lugar de trabajo, tener que indemnizar a la familia del trabajador.
  
- b) La tranquilidad de que al adoptar medidas de prevención y mantenerse alerta a las vicisitudes en que se encuentren los trabajadores de su empresa, hace que exista una mayor comprensión e incluso, compañerismo en cuidar su vida y la de los demás.

#### **4.4.3. Desventajas**

- a) El hecho de que constituye una forma de prevención especial para el desmotivando al empresario en general a invertir y producir nuevas fuentes de empleo y especialmente en la construcción o en donde se considere mayores riesgos, porque debe invertir más en proteger esos riesgos, de lo contrario, será sancionado penalmente con prisión o multa.
- b) El incremento en los costos de su empresa.

#### **4.5. Las ventajas y desventajas para el trabajador**

##### **4.5.1. Ventajas**

- a) En cuanto a las ventajas, son muchas, porque ofrece al trabajador o trabajadora mejores condiciones de realizar su trabajo, se evitarían los riesgos laborales, o bien se evitaría o disminuiría los accidentes de trabajo, derivado de la falta de prudencia de los patronos.
- b) El reclamo de daños y perjuicios en el caso de los trabajadores o de los familiares de éstos, podría ser mucho más real y efectivo, puesto que tendría que dársele la intervención al Ministerio Público.

#### 4.5.2. Desventajas

- a) Existen muy pocas, y una podría ser el hecho de que no se establezca en el tema de los supuestos, aspectos importantes de considerar para evitar los accidentes de trabajo, por saber que el legislativo se encuentra integrado por una buena cantidad de diputados que son patronos en la iniciativa privada.
- b) Resulta muy difícil de probar la negligencia por ejemplo, en el caso del patrono, y podría ser que los jueces en el momento de juzgar no consideren estos aspectos.

#### 4.6. Análisis del Código de Trabajo

De conformidad con la legislación nacional laboral, la vigilancia del efectivo cumplimiento de las leyes. Conforme el Artículo 197 del código de trabajo, el cual fue reformado por el decreto 35-98 del Congreso de la República, Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores que vayan dirigidas a:

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

- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.
  
- Prevenir incendios.
  
- Proveer un ambiente sano de trabajo.
  
- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo.
  
- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores.
  
- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo.
  
- a) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos.
  
- b) Que las instalaciones destinadas a ofrecer, preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene.

- c) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres.
- d) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observaran sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Así también, es importante destacar lo establecido en el Artículo 197 bis que fue adicionado conforme el decreto 35-98 del Congreso de la República, que reformo el Código de Trabajo, en función de lo siguiente:

- a) Que se refiere a aspectos procesales, todo lo relacionado a la higiene y seguridad en el trabajo, es decir, es la única norma procesal que regula estos aspectos **fundamentales**.
- b) La norma establece que si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las situaciones anotadas
- c) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo.

- d) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sea imputables a las condiciones en que los servicios son prestados.
- e) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedara obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. A esto es importante agregar, que le corresponde cuando suceda esta situación, que el patrono o empleador tiene la obligación de otorgar al trabajador o a su familia o herederos legales, una doble indemnización, y que se rige por lo que establece el Código Civil y el Código de Trabajo.
- f) Con relación al monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinara el juez de trabajo y previsión social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. En este caso, se deja en poder del juez, en caso de que no haya acuerdo respecto al monto de la indemnización, de que este lo imponga, y le permite al juez, tomar como referencia el tipo de indemnizaciones que otorga el

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin embargo, estas son limitadas, toda vez, que otorga el pago de los gastos funerarios, y lo que respecta a una pensión dentro del programa de invalidez, vejez y sobre vivencia, que no representa un monto considerable para que la familia, en caso de fallecimiento del trabajador, pueda subsistir, como si estuviera viviendo el trabajador, sin embargo, este es un tema de mucha discusión, que permitiría la elaboración de otro trabajo de tesis, pero la autora deja la inquietud en el lector de la complicación que se puede generar de que la norma no es clara para el juez, y principalmente para las partes, que esperan que se indemnice los daños y perjuicios, pero que dentro de los daños, la legislación guatemalteca vigente, también establece lo relativo a los daños morales, que pueden ser traducidos o conformados por los perjuicios, y que el valor de una vida es in cuantificable y de las consecuencias que se hayan generado de su muerte, principalmente para el patrono o empleador, si se establece que el fue el responsable de no prever los riesgos y de no cumplir con las normas de seguridad e higiene mínimas necesarias reguladas en el código de trabajo y en los convenios internacionales de trabajo, que son ley y que por lo tanto son aplicables, y deben ser del conocimiento general.

- g) Otro problema que considera la autora que se genera en cuanto a la reclamación de los daños y perjuicios por muerte o fallecimiento del trabajador, es el hecho de que la reforma regula que pueden tener acción para reclamar el cónyuge del trabajador fallecido, sus hijos menores, representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, sin necesidad de

declaratoria de herederos o radicación de mortual, circunstancias que deben ser analizadas puntualmente, toda vez, que pueden tener acción todas estas personas, y ejercitadas ante los juzgados de trabajo, y riñen con otras normas inclusive de carácter constitucional y especial.

La función de la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo, en el control del efectivo cumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene es importante, sin embargo, adolece de deficiencias.

En la inspección se tiene una serie de factores y situaciones limitantes que al final hacen que los procesos que llevan sean ineficientes, y que no se alcance el objetivo de apoyar y proteger al trabajador y trabajadora, entre los aspectos importantes que afectan el proceso se enumeran los siguientes:

- a) Falta de presencia constante de los inspectores en las fincas. El ministerio de trabajo y previsión social no tiene un presupuesto suficiente para cubrir los costos de inspección.
- b) Malos salarios para los inspectores.
- c) Número insuficiente de inspectores y mala distribución geográfica de las fincas para cubrir la tarea de inspección.

- d) Falta de programas de capacitación y actualización para mejorar la preparación y formación de los inspectores.
  
- e) No se atienden los casos de discriminación por la que pasan las mujeres y niños trabajadores en detrimento de su propia salud y seguridad en el ambiente de trabajo.
  
- f) Existen prácticas de corrupción, por ello, se ha dicho que el ministerio de trabajo no cumple con la función protectora hacia los trabajadores. El ministerio de trabajo no fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones de los patronos.

Por otro lado, conforme el Código Civil, existe responsabilidad por parte del patrono en el caso de surgir un accidente en el trabajo. El Artículo 1649 del Código Civil indica: accidentes de trabajo. En los accidentes de trabajo son responsables los patronos, aunque mediare culpa del trabajador, pero no responderá del accidente cuando el trabajador lo haya producido voluntariamente.

Respecto al seguro de responsabilidad civil, es importante indicar que en muchos de los centros de trabajo, no existen el mínimo de trabajadores necesarios para que estos sean cubiertos legal y obligatoriamente por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es allí, en donde debe entrar a operar el seguro de responsabilidad obligatorio para el patrono, cuando el trabajador no aporte al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y que en determinado

momento de surgir el accidente, este pueda acudir a dicha Institución, porque en la actualidad, existe una total desprotección en el caso del trabajador cuando este no aporta al Instituto, toda vez, que al surgir esa eventualidad, debe correr por cuenta del patrono, pero este en muchos de los casos no hace efectivo el pago de los días que ha dejado de laborar, sino que únicamente se hace cargo de los gastos médicos producidos en el momento del accidente, sin embargo, en el seguro social, este se hace cargo de un porcentaje del monto que le corresponde devengar como salario, por el hecho de encontrarse suspendido por un accidente en el trabajo o bien un accidente que haya sido producido fuera del trabajo.

El Código de Comercio, regula el seguro de responsabilidad civil, en el Artículo 986 que dice seguro contra responsabilidad civil. En el seguro contra la responsabilidad civil, el asegurador se obliga a pagar la indemnización que el asegurado deba a terceros a consecuencia de un hecho no doloso que cause a estos un daño previsto en el contrato de seguro.

El seguro contra responsabilidad civil atribuye el derecho a la indemnización directamente al tercero dañado, quien se considerara como beneficiario desde el momento del siniestro.

#### 4.7. Convenios internaciones de trabajo

Antes de entrar a analizar brevemente los convenios internacionales de trabajo es importante señalar que la labor más importante de la organización internacional del trabajo, consiste en la adopción de convenios y recomendaciones. Los convenios son **fuentes de obligaciones internacionales, una vez ratificados por los estados miembros**, las recomendaciones por el contrario, no originan obligaciones internaciones, sino simplemente señalan líneas directrices a seguir por los estados, se adoptan en tres ocasiones:

- a) Cuando los temas no están suficientemente maduros para dar lugar a un convenio, como complemento a lo establecido en un convenio.
- b) Y en el caso de que las normas requieran una tecnificación o detalle que sirva de modelo a los estados miembros pero permitiendo que cada uno lo adapte a sus circunstancias.

La iniciativa para la elaboración de un convenio corresponde a los estados o a las organizaciones sindicales con representación en la organización internacional del trabajo. Tras un periodo de consultas, a los estados miembros, el consejo de administración incluye el proyecto de convenio en el orden del día de la conferencia internacional del trabajo, en una primera reunión se decide por mayoría absoluta si procede adoptar un convenio o una recomendación, en la siguiente reunión se aprueba

por mayoría calificada de dos tercios el convenio o la recomendación. La aprobación de un convenio, supone la obligación para los estados miembros de someterlo a la ratificación por parte de la autoridad competente en el plazo de un año. No hay obligación de ratificarlo, pero en este caso los gobiernos deben informar a la organización internacional del trabajo del estado de su legislación, de su práctica en el sector de que se trate y las razones que le impiden ratificarlo y enviar una copia de dicha memoria a las organizaciones patronales y sindicales más representativas de su país.

1) Convenio 13 sobre utilización de la cerusa

Este convenio fue ratificado, el 5 de enero del año 1990, publicado el 27 de julio de 1990, celebrada la conferencia el 25 de octubre de 1921.

Se refiere a:

- a) que pretende que los estados se obliguen a prohibir, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

- b) Las disposiciones del Artículo 1. No se aplicaran a la pintura decorativa ni a los trabajos de hilatura y de plastecido. Cada gobierno determinara la línea de demarcación entre los diferentes géneros de pintura y reglamentara el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier producto que contenga dichos pigmentos.
- c) Así también prohíbe emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Este Convenio es muy poco conocido, y al haber hecho una revisión respecto a estadísticas de las empresas en ese sentido, se determinó que no existe regulación al respecto.

Se ha normado sobre la base de los siguientes principios, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga estos pigmentos en los trabajos en que no esté prohibido su empleo:

- l) La cerusa, el sulfato de plomo o los productos que contengan dichos pigmentos no podrán ser utilizados en los trabajos de pintura sino en forma de pasta o de pintura ya preparada para su empleo.

1. Se deberán tomar medidas para evitar el peligro procedente de la aplicación de la pintura por pulverización.
2. Se deberán tomar medidas, siempre que sea posible, para evitar el peligro del polvo provocado por el apomazado y el raspado en seco.
3. Se deberán tomar medidas para que los obreros pintores puedan lavarse durante el trabajo y a la terminación del mismo.
4. Los obreros pintores, deben usar ropa adecuada todo el tiempo que dure el trabajo.
5. Se deberán establecer disposiciones apropiadas para evitar que la ropa que no se use durante el trabajo se ensucie con los materiales empleados en la pintura.
6. Se deberán declarar los casos de saturnismo y los casos presuntos de saturnismo, y más tarde deberán ser comprobados por un medico designado por la autoridad competente.
7. La autoridad competente podrá exigir, cuando lo estime necesario, el examen médico de los trabajadores.
8. Se deberán distribuir entre los obreros pintores instrucciones sobre las precauciones especiales de higiene concernientes a su profesión.

2) Convenio 16 sobre el examen médico de los menores que tienen un trabajo marítimo:

Este Convenio fue ratificado el 7 de febrero del año 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989. Fue suscrito en la tercera reunión convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 25 de octubre de 1921.

Dentro de los aspectos fundamentales de este convenio, se encuentran en su texto así:

- a) El Artículo 1 indica que a los efectos del presente convenio, el termino buque comprende todas las embarcaciones, buques, o barcos, cualquiera que sea su clase de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.
  - b) Las personas menores de dieciocho años, no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado medico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un medico reconocido por la autoridad competente.
- 3) Convenio 19 sobre la igualdad de trato en los accidentes de trabajo:

Este convenio fue ratificado el 22 de junio de 1961, y publicado el 24 de agosto del mismo año, suscrito en la Conferencia de Ginebra el 19 de mayo del 1925. Su texto establece lo siguiente:

- a) El Artículo 1 indica que todo miembro de la organización internacional del trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro miembro que lo haya ratificado, y que fueren victimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquel o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.
- b) Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los miembros interesados.
- c) Señala el Artículo 2 que los miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes de trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro miembro, deberán regirse por la legislación de este ultimo miembro.
- d) El Artículo 3 se refiere a que los que no posean un régimen de indemnización o de seguros a tanto alzado de accidentes del trabajo convienen en instituir un régimen de este genero, dentro de un plazo de tres años a partir de su ratificación.

4) Convenio 29 sobre el trabajo forzoso:

Este convenio fue suscrito en la Conferencia de Ginebra el 10 de junio de 1930 y ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo del mismo año.

En su texto, se describe:

El Artículo 1 preceptúa que todo miembro de la organización internacional del trabajo, que ratifique el presente convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

1. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el periodo transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.
2. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente convenio y cuando el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo prepare el informe a que se refiere el Artículo 31, dicho consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la conferencia.

El Artículo 2 indica los efectos del Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

1. Sin embargo, a los efectos del presente convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:
  - a) Cualquiera trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
  - b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por si mismo;
  - c) Señala que cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades publicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
  - d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros, amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias, epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las

circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida a las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

- e) Los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

5) Convenio 45 sobre el trabajo subterráneo de mujeres:

Este convenio fue ratificado el 19 de febrero 1960, publicado el 30 de marzo de 1960, pero aprobado por la Conferencia General de Ginebra el 4 de junio 1935.

Dentro de los aspectos más importantes de señalar, se encuentran:

- a) El Artículo 1 establece que a los efectos del presente convenio, el termino mina comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la estación de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra.
- b) En los trabajos subterráneos de las mismas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.



6) Convenio 78 sobre el examen médico de los menores en trabajados no industriales:

Este convenio fue ratificado el 13 de febrero de 1952 y publicado el 11 de marzo del 1952, de la conferencia general de la organización internacional del trabajo de fecha 19 de septiembre de 1946.

Su texto, lo más importante se establece en lo siguiente:

- a) Este convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta. A los efectos del presente convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.
- b) La autoridad competente determinara la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo por otra.
- c) La legislación nacional podrá exceptuar de aplicación el presente convenio el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

d) Además, en el Artículo 2 señala que las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen medico se les haya declarado aptas para el trabajo en cuestión. El examen medico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un medio calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado medico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleado o en la cartilla de trabajo. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá: Presidir condiciones determinadas de empleo. Expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen medico de aptitud para el empleo.

7) Convenio 89 sobre el trabajo nocturno de mujeres:

Este convenio fue ratificado el 22 de enero de 1952, publicado el dos de febrero del mismo año, de la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el 17 de junio 1948.

En cuanto a su contenido, se encuentra lo siguiente:

a) A los efectos del presente convenio, se consideran empresas industriales principalmente: Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz. Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

- b) La autoridad competente determinara la línea de demarcación entre la industria por una parte, y la agricultura el comercio y los demás trabajos no industriales por otra.
- c) Para los efectos del presente convenio, el termino noche significa un periodo de once horas consecutivas por lo menos, que contendrá un intervalo fijando por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las siete de la mañana, la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultara a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las dos de la madrugada.
- d) Indica que las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, si en ninguna

dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

8) Convenio 97 sobre trabajadores emigrantes:

Este convenio fue ratificado el 28 de enero 1952, publicado el dos de febrero del mismo año, de la conferencia general de la organización internacional del trabajo el 8 de junio de 1949, y su contenido es el siguiente:

- a) El Artículo 1 indica que todo miembro de la organización internacional del trabajo para el cual se halle en vigor el presente convenio se obliga a poner a disposición de la oficina internacional del trabajo y de cualquier otro miembro, cuando lo soliciten: Información sobre la política y la legislación nacional referente a la emigración y a la inmigración. Información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores emigrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida. Información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el miembro en cuestión.
- b) El Artículo 2 indica que todo miembro para el cual se halle en vigor el presente convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores emigrantes y especialmente, de proporcionarles información exacta o cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.

c) Convenio 118 sobre la igualdad de trato en el tema de la seguridad social

Este convenio fue ratificado el 21 de octubre de 1963, publicado el 25 de noviembre de 1963, suscrito por la conferencia de Ginebra el 6 de junio 1962, y su texto dice lo siguiente:

El Artículo 1 señala los efectos del Convenio:

- a) El termino legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social.
- b) El termino prestaciones designa todas las prestaciones, pensiones, rentas y subsidios, con inclusión de todos los suplementos o aumentos eventuales.
- c) La expresión prestaciones concedidas a titulo de regímenes transitorios designa la prestaciones concedidas a personas que hayan rebasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, o las prestaciones asignadas, a titulo transitorio, por concepto de contingencias acaecidas o de periodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un estado miembro.
- d) La expresión subsidio de muerte, designa toda suma pagada de una sola vez, en caso de fallecimiento.

- e) El termino residencia designa la residencia habitual.
- f) El termino prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella.
- g) El término refugiado tiene la significación que le atribuye el Artículo 1 de la convención sobre el estatuto de los refugiados de 28 de julio de 1951.
- h) El termino apartida tiene la significación que le atribuye el Artículo 1 de la convención sobre el estatuto de los apartidas, de 28 de septiembre de 1954.

El Artículo 2 indica que todo estado miembro puede aceptar las obligaciones del presente convenio en cuanto concierna a una o varias de las ramas de la seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio:

- a) Asistencia médica.
- b) Prestaciones de enfermedad.
- c) Prestaciones de maternidad.
- d) Prestaciones de invalidez.
- e) Prestaciones de vejez.
- f) Prestaciones de sobre vivencia.
- g) Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.

h) Prestaciones de desempleo.

i) Prestaciones familiares.

1. Todo Estado miembro para el que el presente convenio, éste en vigor deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierne a la rama o ramas de la **seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del convenio.**
2. Todo Estado miembro deberá especificar en su ratificación cual es la rama o las ramas de seguridad social respecto de las cuales acepta las obligaciones del **presente convenio.**
3. Todo Estado miembro que ratifique el presente convenio puede seguidamente notificar al director general, de la oficina internacional de trabajo, que acepta las **obligaciones del convenio por lo que se refiera a una de estas ramas de la seguridad social que no hubiere especificado ya en la ratificación, o a varios de ellas.**
4. Las obligaciones referidas en el párrafo precedente se consideraran parte integrante de la ratificación y surtirán efectos idénticos a partir de la fecha de la notificación.

5. A los efectos de la aplicación del presente convenio, todo estado miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierne a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al director general de la oficina internacional, de las prestaciones previstas por su legislación que considere como:

a) Prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni de un periodo de calificación de actividad profesional.

b) Prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios.

6. La notificación prevista en el párrafo precedente debe efectuarse en el momento de la ratificación o de la notificación prevista en el párrafo 4 del presente Artículo, y, por lo que se refiera a toda legislación adoptada posteriormente, dentro del término de tres meses a partir de la adopción de esta.

10) Convenio 120 sobre higiene en el comercio y oficinas:

Este Convenio fue ratificado el 3 de octubre de 1975 y publicado el 5 de noviembre del mismo año y su texto, dice:

Parte I Obligaciones de las partes

El Artículo 1 señala que el presente Convenio se aplica:

- a) **Establecimientos de comercio**
  
- b) **Instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectuó principalmente trabajos de oficina;**
  
- c) **En la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectuó principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.**

El Artículo 2 preceptúa que la autoridad competente podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores directamente interesadas, donde tales organizaciones existan, excluir de la aplicación de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente convenio a determinadas categorías de establecimientos, instituciones o servicios administrativos mencionados en el artículo 1, o a algunas de sus secciones, cuando las circunstancias y las condiciones de empleo sean tales que la aplicación el Convenio en su conjunto o de algunas de sus disposiciones no resulte conveniente.

El Artículo 3 señala que en todos los casos en que no resulte evidente que el presente convenio se aplica a un establecimiento, institución o servicio administrativo determinado, la cuestión será resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, donde tales organizaciones existan, o por cualquier otro método compatible con la legislación y la práctica nacionales.

El Artículo 4 indica que todo miembro que ratifique este convenio se compromete:

- a) A adoptar y mantener vigente una legislación que asegure la aplicación de los principios generales contenidos en la parte II.
- b) Asegurar que, en la medida en que las condiciones nacionales lo hagan posible, y oportuno, se de efecto a las disposiciones de la recomendación sobre la higiene comercio y oficinas, 1964, o a disposiciones equivalentes.

Artículo 5. La legislación por la que se de efecto a las disposiciones del presente convenio, así como aquella por la que se asegure, dentro de lo que sea posible y conveniente, habida cuenta de las condiciones nacionales, que se de efecto a las disposiciones de la recomendación sobre la higiene, comercio y oficinas, 1964, o a disposiciones equivalentes, deberán ser establecidas previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, donde tales organizaciones existan.

El Artículo 6 indica que se deberán tomar las medidas apropiadas, mediante servicios de inspección adecuados o por otros medios, para asegura la aplicación efectiva de la legislación mencionada en el Artículo 5.

1. Si las medidas por las que de efecto a las disposiciones del presente convenio lo permiten, deberán garantizarse la aplicación efectiva de esa legislación mediante el establecimiento de un sistema adecuado de sanciones.

## II. Parte principios generales

El Artículo 7 señala que todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y limpieza.

El Artículo 8 regula que todos los locales utilizados por los trabajadores deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado.

El Artículo 9 indica que todos los locales utilizados por los trabajadores deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural.

El Artículo 10 establece que en todos los locales utilizados por los trabajadores se deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias.

El Artículo 12 indica que se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana.

El Artículo 13 preceptúa que se deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente que serán mantenidas en condiciones satisfactorias.

El Artículo 14 indica que se deberán poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores, y estos deberán tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable.

El Artículo 15 establece que para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar las prendas que no vistan durante el trabajo y ponerlas a secar, deberán proporcionarse instalaciones adecuadas y mantenerlas en condiciones satisfactorias.

Artículo 16. Los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectuó regularmente un trabajo deberán ajustarse a normas de higiene adecuadas.

El Artículo 17 indica que los trabajadores deberán estar protegidos por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por cualquier razón que sea. La autoridad competente prescribirá cuando la naturaleza del trabajo lo exija la utilización de equipo de protección personal.

El Artículo 18 establece que deberán ser reducidos con medida apropiada y practicable y en todo lo que sea posible los ruidos y las libaciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores.

El Artículo 19 regula que todo establecimiento, institución, servicio administrativo o secciones de ellos, a que se aplique el presente convenio, deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, lo siguiente:

- a) Una enfermería o puesto de primeros auxilios propio.
- b) Una enfermería o un puesto de primeros auxilios común con otros establecimientos, instituciones, servicios administrativos o sus secciones.
- c) Uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios.

11) Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo, contaminación del aire, ruido y vibraciones



Este convenio fue ratificado el 22 de febrero de 1996, y publicado el 27 de mayo de 1996, y en cuanto a su texto, indica:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones:

**Artículo 1.** El presente convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica.

1. Todo miembro que ratifique el presente convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
2. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enunciar en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la constitución de la organización internacional del trabajo, las ramas que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este Artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y practica respecto de las ramas excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a tales ramas.



El Artículo 2 indica que todo miembro podrá, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, si tales organizaciones existen, **aceptar separadamente las obligaciones previstas en el presente convenio, respecto de:**

- a) **La contaminación del aire**
- b) **El ruido**
- c) **Las vibraciones**

1. Todo miembro que no acepte las obligaciones previstas en el convenio respecto de una o varias categorías de riesgos, deberá indicarlo en su instrumento de ratificación y explicar los motivos de tal exclusivo en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la constitución de la organización internacional del trabajo. En las memorias subsiguientes, deberá indicar el estado de su legislación y practica respecto de cualquier categoría de riesgos que haya sido excluida, y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a tal categoría.
2. Todo miembro que en el momento de la ratificación no haya aceptado las obligaciones previstas en el convenio respecto de todas las categorías de riesgos deberá ulteriormente notificar al director general de la oficina internacional del trabajo cuando estime que las circunstancias lo permiten que acepta tales obligaciones respecto de una o varias de las categorías anteriormente excluidas.

El Artículo 3 establece que los efectos del presente Convenio:

- a) La expresión contaminación del aire, comprende el aire contaminado por sustancias que, cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro.
- b) El termino ruido, comprende cualquier sonido que pueda provocar una perdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro.
- c) El termino vibraciones, comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro.

#### Parte II. Disposiciones Generales:

El Artículo 4 regula que la legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.

1. Para la aplicación práctica de las medidas así prescritas se podrá recurrir a la adopción de normas técnicas, repertorios de recomendaciones practicas y otros medios apropiados.



El Artículo 5 estipula que al aplicar las disposiciones del presente convenio, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores están asociados en la elaboración de las modalidades de aplicación de las medidas prescritas en virtud del Artículo 4.
2. Deberá establecerse la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente convenio.
3. Los representantes del empleador y los representantes de los trabajadores de la empresa deberán tener la posibilidad de acompañar a los inspectores cuando controlen la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente convenio a menos que los inspectores estimen, a la luz de las directrices generales de la autoridad competente, que ello puede perjudicar la eficacia de su control.

El Artículo 6 señala que los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas:

1. Siempre que varios empleadores realicen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar para aplicar las medidas

prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores que emplea. En los casos apropiados, la autoridad competente deberá prescribir los procedimientos generales según los cuales tendrá lugar esta colaboración.

El Artículo 7 indica que deberá obligarse a los trabajadores a que observen las consignas de seguridad destinadas a prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y a asegurar la protección contra dichos riesgos.

1. Los trabajadores o sus representantes tendrán derecho a presentar propuestas, recibir informaciones y formación, y recurrir ante instancias apropiadas, a fin de asegurar la protección contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

### Parte III. Medidas de prevención y de protección:

El Artículo 8 estipula que la autoridad competente deberá establecer los criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido, y las vibraciones en el lugar de trabajo y fijar si hubiere lugar, sobre la base de tales criterios, los límites de exposición.

1. Al elaborar los criterios y determinar los límites de exposición, la autoridad competente deberá tomar en consideración la opinión de personas técnicamente calificadas, designadas por las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.
  
2. Los criterios y límites de exposición deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales, y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, cualquier aumento de los riesgos profesionales resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo. En la medida de lo posible, se deberá eliminar todo riesgo debido a la contaminación del aire, el ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo:
  - a) Mediante medidas técnicas aplicables a las nuevas instalaciones o a los nuevos procedimientos en el momento de su diseño o de su instalación, o mediante medidas técnicas aportadas a las instalaciones u operaciones existentes, o cuando esto no sea posible,
  
  - b) Mediante medidas complementarias de organización del trabajo.

El Artículo 10 indica que cuando las medidas adoptadas en virtud del Artículo 9 no reduzcan la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, a los límites especificados en virtud del Artículo 8, el empleador deberá proporcionar y

conservar en buen estado el equipo de protección personal apropiado. El empleador no deberá obligar a un trabajador a trabajar sin el equipo de protección personal proporcionado en virtud del presente artículo.

El Artículo 11 establece que el Estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser objeto de vigilancia, a intervalos apropiados, según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente. Esta vigilancia deberá comprender un examen medico previo al empleo y exámenes periódicos, según determine la autoridad competente.

1. La vigilancia prevista en el párrafo I, del presente articulo no deberá ocasionar gasto alguno al trabajador.
2. Cuando por razones medicas sea desaconsejable la permanencia de un trabajador en un puesto que entrañe exposición a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con la practica y las condiciones nacionales para trasladarlo a otro empleado adecuado o para asegurarle el mantenimiento de sus ingresos mediante prestaciones de seguridad social o por cualquier otro método.



3. Las medidas tomadas para dar efecto el presente convenio no deberán afectar desfavorablemente los derechos de los trabajadores previstos en la legislación sobre seguridad social o seguros sociales.

El Artículo 12 regula que la utilización de procedimientos, sustancias, maquinas o materiales que serán específicos por la autoridad competente, que entrañen la exposición de los trabajadores a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser notificada a la autoridad competente, la cual podrá según los casos, autorizarla con arreglo a modalidades determinadas o prohibirla.

El Artículo 13 señala que todas las personas interesadas, deberán ser apropiadas y suficientemente informadas acerca de los riesgos profesionales que pueden originarse en el lugar de trabajo, debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones.

- a) Deberán recibir instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra los mismos.

El Artículo 14 indica que deberán adoptarse medidas, habida cuenta de las condiciones y recursos nacionales, para promover la investigación en el campo de la prevención y limitación de los riesgos debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

#### Parte IV. Medidas de Aplicación:

El Artículo 15 estipula que según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente, el empleador deberá designar a una persona competente o recurrir a un servicio especializado, exterior o común a varias empresas, para que se ocupe de las cuestiones de prevención y limitación de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

El Artículo 16 señala que todo miembro deberá, adoptar, por la vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, las medidas necesarias, incluyendo el establecimiento de sanciones apropiadas, para dar efecto a las disposiciones del presente convenio.

a) Proporcionar servicios de Inspección apropiados para velar por la aplicación de las disposiciones del presente Convenio o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

12) Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo

Este convenio fue ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 6 de marzo del mismo año, y su texto dice:

Parte I. Principios de una Política Nacional:

Artículo I. Efectos del presente convenio, la expresión servicios de salud en el trabajo, designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- a. Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
- b. La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.
- c. La expresión representantes de los trabajadores en la empresa, designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacional.

El Artículo 2 señala que a la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.



El Artículo 3 regula que todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

1. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, cuando existan.
2. Todo miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que somete en virtud del Artículo 22, de la constitución de la organización internacional del trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

El Artículo 4 estipula que la autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente convenio.



## Parte II. Funciones:

El Artículo 5 estipula que sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo: Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

La vigilancia de los factores del medio ambiente del trabajo y de las prácticas del trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

El asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo; participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;



- Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo, así como en materia de equipos de protección individual o colectiva;
- Vigilancia de la salud de los trabajadores con relación con el trabajo.
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Asistencia en pro, de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo.
- Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencias.
- Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

### Parte III. Organización

El Artículo 6 establece que para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

- a) Por vía legislativa

b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados o de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

El Artículo 7 estipula que los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

De conformidad con las condiciones y la práctica nacional, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:

- Las empresas o los grupos de empresas interesados.
- Los poderes públicos o los servicios oficiales.
- Las instituciones de seguridad social.
- Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente.
- Una combinación de cualquiera de las formulas anteriores.



El Artículo 8 estipula que el empleador, los trabajadores y sus representantes, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

#### Parte IV. Condiciones de funcionamiento

El Artículo 9 estipula que de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios, la composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.

De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

El Artículo 10 estipula que el personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas.

Artículo II. La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las

funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

El Artículo 12 indica que la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

El Artículo 13 estipula que todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

El Artículo 14 indica que el empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

El Artículo 15 regula que los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

De conformidad con el trabajo realizado, resulta procedente, regular en el Código Penal, los ilícitos penales en el orden laboral que pudieran beneficiar a los trabajadores respecto a la prevención de los accidentes de trabajo, a quien le corresponde como lo es el patrono.

Se debe establecer como bien jurídico tutelado, la protección de los trabajadores, y por ello, se debe establecer un capítulo que se refiere a los delitos contra los derechos de los trabajadores.

Se deben imponer penas de prisión, de multa y la prisión no debe ser menor a cinco años y la multa, a no menos de diez salarios mínimos vigentes. Dentro de los supuestos que deben regularse, se pueden señalar los siguientes:

- Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

- En caso de que las conductas anteriores se llevaran acabo con violencia o intimidación se deberá imponer las penas superiores aumentándolas en una tercera parte.
  
- También se debe sancionar a quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
  
- Así, el que el que promoviere o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores.
  
- El que, simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país.

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de los idiomas reconocidos, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado.

Los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas se elevaran a una tercera parte.

En materia de riesgos laborales, se deberá sancionar a quien infrinja las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física. En el caso de que el delito se cometa por imprudencia grave, la pena debe ser elevada en una tercera parte.

Cuando los hechos anteriores, se atribuyeran a personas jurídicas, se deberá regular que la pena se impondrá a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.

## CONCLUSIONES

1. Hace falta la reforma y el ajuste a las normas del Código Penal, con el objeto de que se acomoden a la doctrina y a la técnica jurídica, así como que se integren con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporen al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificarse los distintos convenios internacionales trabajo.
2. Una de las finalidades del derecho laboral es la compensación de la desigualdad económica del trabajador, otorgándoles una protección jurídica preferente así como constitución de un **mínimum de garantías sociales**, protectoras del trabajador, irrenunciables, fines que se encuentran no únicamente establecidos en los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derecho laboral.
3. Los jueces de trabajo constantemente ven la mala intención de los abogados al interponer recursos procesales frívolos e improcedentes para atrasar los procesos sin embargo, no los previenen y mucho menos los sancionan no permitiendo con ello la implementación de medidas de seguridad en beneficio del trabajador.



4. No se han implementado reformas al Código Penal que se encarguen de la determinación de la importancia de que los patronos cumplan con su obligación de respeto y resguardo de las medidas de seguridad encargadas de que se aseguren las garantías y derechos de los trabajadores dentro del ámbito laboral guatemalteco.

## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado, a través de las autoridades correspondientes, realicen las reformas al Código Penal, con el objeto de tipificar como delitos o faltas aquellos actos o conductas ilícitas cometidas por patronos o empleadores, por la falta de prevención en los centros de trabajo en cuanto a los accidentes y otras circunstancias que puedan perjudicar a los trabajadores.
2. En virtud que no existe una política laboral de manera definida en donde intervengan los operadores de la justicia aplicando sanciones o penas más severas a los empleadores o patronos que incurren en actos o hechos lesivos hacia el trabajador, se hace necesario que se fortalezca la intervención del Ministerio Público, frente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. Deben existir sanciones no solamente administrativas, sino penales para todo aquél empleado o funcionario público que de forma maliciosa, pretenda favorecer al empleador o patrono en cuanto al incumplimiento normas mínimas de seguridad e higiene que no han podido permitir que se resguarden los derechos laborales en Guatemala.



4. Es importante que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla a cabalidad con lo que prescribe el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales, creando para ello las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan encontrar en él las herramientas para hacer valer el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1980.
- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. **Obligaciones civiles**. México, D.F.: Ed. Harla, 1984.
- CABANALLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas versus flexibilidad del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Naciones, 1998.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **La asociación profesional**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1990.
- CEREZO MIR, JOSÉ. **Derecho penal español**. Madrid, España: Ed. Distancias, 1995.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1968.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México, D.F: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Jurídica, 1983.
- DIEZ PICAZO, Guillón. **Instituciones de derecho civil**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Nacional, S.A. 2002.



KROTOSCHIN, Ernesto. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Roca, 1988.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. México, D.F.: Ed. Latinoamericana, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MOLINA FERÁNDIZ, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1994.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1996.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de La República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente año 1986.

**Código Civil**. Decreto Ley 106 del Jefe del gobierno de la República de Guatemala, 1963.

**Código de Comercio**. Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.



**Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto Ley 107 del Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

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

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala.

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