

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



**LA NECESIDAD DE PENALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA
PROTECCIÓN EFECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU
TRABAJO**

CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

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

**LA NECESIDAD DE PENALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA
PROTECCIÓN EFECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 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 I: | Lic. | Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II: | Licda. | Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. | Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. | Mario Roberto Méndez Álvarez |
| VOCAL V: | Br. | Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIO: | Lic. | Luis Fernando López Díaz |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | | |
|-------------|------|----------------------------|
| Presidente: | Lic. | Emilio Gutiérrez Cambranes |
| Vocal: | Lic. | Gamaliel Sentés Luna |
| Secretario: | Lic. | Rigoberto Rodas Vásquez |

Segunda Fase:

| | | |
|-------------|--------|------------------------------|
| Presidenta: | Licda. | Carmen Patricia Muñoz Flores |
| Vocal: | Licda. | Amalia Manzo Alvarado |
| Secretario: | Lic. | Edgar Mauricio García Rivera |

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).



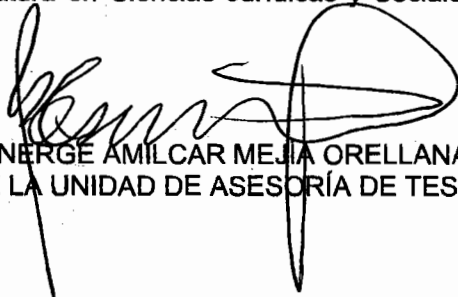
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 25 de febrero de 2014.

Atentamente pase a el LICENCIADO AUGUSTO ALEJANDRO PORRAS RUANO, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA, carné:200511109 intitulado "LA NECESIDAD DE PENALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN EFECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. 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.


DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
BAMO/iyr.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala

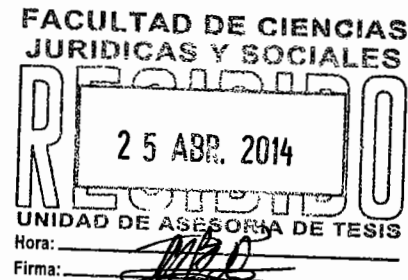


LICENCIADO
AUGUSTO ALEJANDRO PORRAS RUANO
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 18 de marzo 2014

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Doctor Mejía Orellana:

Me dirijo a usted, deseándole éxitos en el desarrollo de sus actividades laborales y familiares.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del Trabajo de Tesis del Bachiller **CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA**, intitulado "**LA NECESIDAD DE PENALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN EFECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU TRABAJO**", es procedente dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

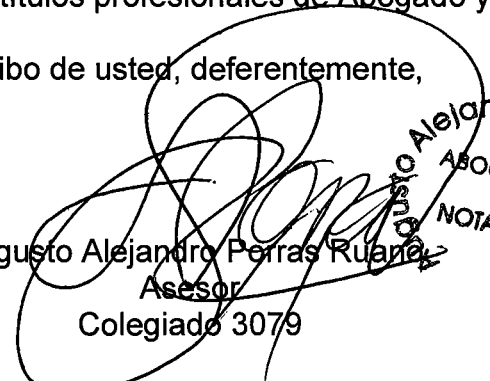
- i. El Estudiante **CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con el apoyo en el derecho positivo y la doctrina, el problema que enfrenta la gran mayoría de trabajadores, ante la conducta omisiva de los patronos, en proteger efectiva y eficientemente a sus trabajadores en el desempeño de sus labores, al no tomar medidas de seguridad a efecto de prevenir accidentes de trabajo.
- ii. Asimismo, se estableció que el referido trabajo de investigación se llevó a cabo con la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información relacionada con el tema.



LICENCIADO
AUGUSTO ALEJANDRO PORRAS RUANO
ABOGADO Y NOTARIO

- iii. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. El sustentante realizó las modificaciones sugeridas y la ampliación de algunos capítulos, de conformidad con la asesoría brindada.
- iv. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación, aplicando las técnicas de investigación correspondientes y los métodos deductivo y analítico, con lo cual se comprobó la hipótesis misma que justifica la necesidad de penalizar las medidas de seguridad para la protección efectiva del trabajador en el ejercicio de sus labores.
- v. El lenguaje empleado durante el desarrollo de dicha investigación es correcto y el contenido es de interés para los trabajadores guatemaltecos, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que quieran ampliar su estudio sobre el tema.
- vi. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis del Bachiller CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA, no se limita únicamente a los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a sustentar teorías de análisis y aportes tanto en el orden legal como en el académico, resultando relevante el contenido del trabajo de investigación.
- vii. En consecuencia en mi calidad de Asesor de Tesis, me permito DICTAMINAR FAVORABLEMENTE, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor, amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo de usted, deferentemente,


Augusto Alejandro Porras Ruano
Asesor
Colegiado 3079

AUGUSTO ALEJANDRO PORRAS RUANO
ABOGADO
Y
NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CRISTIAN ALBERTO UCLÉS SAMAYOA, titulado LA NECESIDAD DE PENALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN EFECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la oportunidad de la vida, su amor, ayuda y la sabiduría, para llegar a este momento de importancia en mi vida.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Por su intercesión, auxilio y protección, cuando he acudido a ella.
- A MI HIJO:** Christian Alberto Uclés Ucelo, por ser el gran amor de mi vida, la persona que ha iluminado mi existir desde su nacimiento, ser al que amo.
- A MIS PADRES:** Pío Alberto Uclés González y Dilia Elizabeth Samayoa García, seres a quienes admiro, ya que con su ejemplo, valentía, sacrificio comprensión y amor incondicional, me dieron lo mejor que cualquier persona desearía tener una gran y verdadera familia, nunca olvidaré todo lo que han hecho y seguirán haciendo por mí.
- A MI HERMANA:** Ana Michelle Uclés Samayoa, por su lucha diaria e incansable, por su amor y cariño sincero.
- A MI ESPOSA:** Karen Jimena Ucelo Lima, su amor, paciencia y apoyo, que me ha demostrado en todo momento.
- COLEGIO SAN SEBASTIÁN:** Mi segundo hogar, lugar que me permitió cursar mis estudios de nivel primario, secundario y diversificado, forjando junto a mis padres los principios y valores que poseo.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios universitarios y de ser orgullosamente egresado de la Carolina Academia Coactemalensis Inter Caeteras Orbis Conspicua.



ÍNDICE

| | Pág. |
|--|------|
| Introducción..... | i |
| CAPÍTULO I | |
| 1. Breves antecedentes históricos..... | 1 |
| 1.1. Época Antigua..... | 1 |
| 1.2. Época Moderna..... | 2 |
| 1.2.1. Definición de accidente de trabajo..... | 6 |
| CAPÍTULO II | |
| 2. Seguridad, salud e higiene en el centro de trabajo..... | 11 |
| 2.1. Seguridad y salud laboral..... | 11 |
| 2.2. Riesgo laboral..... | 13 |
| 2.2.1. Planificación y acción preventiva..... | 13 |
| 2.2.2. Evaluación de riesgos laborales..... | 14 |
| 2.2.3. Especialidades y disciplinas preventivas..... | 16 |
| 2.2.4. Ergonomía del centro de trabajo..... | 18 |
| 2.3. Prevención de siniestros laborales..... | 20 |
| 2.3.1. Normas básicas de seguridad y salud..... | 20 |
| 2.3.2. Dispositivos para disminuir la gravedad de los siniestros laborales..... | 21 |
| 2.4. Riesgos laborales de carácter medio ambiental..... | 22 |
| 2.4.1. Climatización..... | 23 |
| 2.4.2. Aspecto general del centro de trabajo..... | 24 |
| 2.4.3. Contaminantes biológicos..... | 25 |
| 2.4.4. Iluminación..... | 28 |
| 2.4.5. Ruidos y contaminación acústica..... | 29 |
| 2.4.6. Ventilación industrial..... | 30 |



| | Pág. |
|--|-------------|
| 2.5. Riesgos laborales relacionados con el lugar de trabajo y los equipos o máquinas que se manipulan..... | 31 |
| 2.5.1. Sobreesfuerzos..... | 32 |
| 2.5.2. Manipulación de máquinas y herramientas peligrosas..... | 34 |
| 2.5.3. Espacios de trabajo y zonas peligrosas..... | 35 |
| 2.5.4. Protección anticaídas en suelos, aberturas, desniveles y escaleras..... | 36 |
| 2.5.5. Riesgos eléctricos..... | 36 |
| 2.6. Ergonomía y psicología aplicada..... | 38 |
| 2.6.1. Precariedad laboral..... | 38 |
| 2.6.2. Trabajo estresante..... | 39 |
| 2.6.3. Trabajo con esfuerzo mental..... | 41 |
| 2.6.4. Trabajo monótono y rutinario..... | 42 |
| 2.6.5. Acoso laboral..... | 43 |
| 2.6.6. Síndrome del trabajador quemado (Burn-out)..... | 44 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Marco legal vigente sobre medidas de protección en el ámbito laboral por accidentes de trabajo..... | 47 |
| 3.1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala..... | 49 |
| 3.1.1. Principios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo..... | 49 |
| 3.1.2. Salud y seguridad en algunas ramas de la actividad económica..... | 49 |
| 3.1.3. Protección contra riesgos específicos..... | 50 |
| 3.1.4. Repertorios de recomendaciones prácticas..... | 51 |
| 3.1.5. Otros convenios internacionales relacionados con seguridad y salud en los centros de trabajo..... | 52 |
| 3.2. Normativa nacional..... | 55 |



Pág.

| | |
|---|----|
| 3.3. El Estado frente a la obligación de protección a los trabajadores en virtud de la titularidad del derecho del trabajo..... | 60 |
|---|----|

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Sistema penal frente a los accidentes de trabajo por infracción al deber del debido cuidado..... | 63 |
| 4.1. El delito..... | 64 |
| 4.2. Delitos de peligro y delitos de resultado..... | 66 |
| 4.2.1. Teoría subjetiva..... | 66 |
| 4.2.2. Teoría objetiva..... | 67 |
| 4.2.3. Teoría mixta..... | 67 |
| 4.3. Elementos del delito..... | 68 |
| 4.3.1. La acción..... | 68 |
| 4.3.2. La tipicidad..... | 70 |
| 4.3.3. La antijuricidad..... | 73 |
| 4.3.4. La culpabilidad..... | 73 |
| 4.3.5. De la participación en el delito..... | 76 |
| 4.4. La pena y sus fines..... | 77 |

CAPÍTULO V

| | |
|---|----|
| 5. Propuesta de anteproyecto de ley para responsabilizar penalmente a los patronos por el incumplimiento de sus obligaciones, respecto a las medidas de seguridad que para la protección de la vida e integridad física sus trabajadores, deben de adoptar, con ocasión de un contrato laboral..... | 81 |
| 5.1. Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo..... | 81 |
| 5.1.1. Bien jurídico tutelado..... | 83 |
| 5.1.2. Sujeto activo..... | 84 |
| 5.1.3. Sujeto pasivo..... | 85 |
| 5.1.4. Tipo objetivo de la acción..... | 86 |
| 5.1.5. Tipo subjetivo de la acción..... | 87 |



| | Pág. |
|---|-------------|
| 5.1.6. Penalidad..... | 88 |
| 5.1.7. Problemas concursales..... | 88 |
| 5.2. Reformas al Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, para la protección de los trabajadores..... | 90 |
| CONCLUSIONES..... | 95 |
| RECOMENDACIONES..... | 97 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 99 |



INTRODUCCIÓN

Cuando un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, ejecuta labores de riesgo para con un patrono y no se toman las medidas de seguridad necesarias y eficaces, poniendo en peligro la vida e integridad física del propio trabajador, de esa cuenta, es obligación de todo patrono adoptar medidas y precauciones, que protejan la vida e integridad física de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

La hipótesis logró establecer que el penalizar la conducta omisiva de los patronos en adoptar las medidas de seguridad para con los trabajadores en el desempeño de sus labores, produciría una baja significativa de accidentes de trabajo, aminorando los costos, al no distraer fondos para el pago de sanciones pecuniarias, provocadas por la falta de medidas de seguridad, logrando así una mayor productividad al contar con todos sus trabajadores desarrollando apropiadamente sus labores.

La normativa que sanciona la conducta de los patronos para el caso de que ocurran accidentes laborales, por el incumplimiento de sus obligaciones respecto a dichas medidas de seguridad, no han sido suficientes y actualmente dicha conducta omisiva únicamente está sujeta a sanciones pecuniarias que no han logrado el objetivo de obligar a los patronos a tomar todas las medidas que persigan esa protección para con sus trabajadores, no obstante, que a nivel de normas de jerarquía constitucional se protege el derecho a la vida. Resulta importante resaltar que existen convenios internacionales de trabajo signados por Guatemala, principalmente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- donde los temas de seguridad, salud e higiene en el trabajo ha sido prioritario y no obstante los compromisos que a nivel internacional ha adquirido Guatemala a este respecto, la legislación promovida sobre los mismos no ha sido la más afortunada.



El objetivo logrado fue establecer en cuanto a que la normativa actual relacionada a este tema es muy escasa y por lo tanto existe la necesidad de encuadrar la conducta de los patronos que incumplan, en tipos penales, a efecto de obligarles a que efectivamente se cumpla con tomar las medidas de seguridad atinentes a la labor que realizan sus trabajadores.

La presente investigación se desarrolla de la siguiente manera, capítulo I, describe de la forma en que ha evolucionado a través de la historia, la protección del trabajador, respecto a los accidentes de trabajo; capítulo II, las medidas de seguridad, salud e higiene en los centros de trabajo, los riesgos laborales y las medidas preventivas; capítulo III, el ordenamiento jurídico vigente, respecto a las medidas de protección en el ámbito laboral por accidentes de trabajo; capítulo IV, trata sobre el estudio del sistema penal frente a los accidentes de trabajo por infracción al deber del cuidado debido, y para concluir, el capítulo V, en el cual se realiza un estudio sobre la necesidad de penalizar las medidas de seguridad para la protección del trabajador en el ejercicio de su actividad, proponiendo para el efecto un modelo del contenido del anteproyecto de ley.

Los métodos empleados durante el desarrollo del presente trabajo de tesis, fueron el analítico, sintético, inductivo, deductivo, a fin de establecer si los patronos tienden a adoptar las medidas y precauciones necesarias, que protejan en forma eficaz la vida, seguridad y salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios, así también para la recolección del material para la elaboración del presente trabajo de investigación, se emplearon técnicas como las documentales, de fichas bibliográficas, de resumen y las de entrevista.

Concluyo que el presente trabajo es un valioso aporte a la protección del trabajador en el ejercicio de sus labores y para que los lectores puedan reforzar sus conocimientos en la materia y defender así sus derechos laborales, poniendo en práctica los lineamientos aquí establecidos.



CAPÍTULO I

1. Breves antecedentes históricos de la seguridad laboral

1.1 Época Antigua

En principio, la esclavitud es la que domina el esquema del trabajo subordinado, por ello podemos afirmar que no encuadra dentro del esquema del actual derecho laboral. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo y era por definición un trabajo forzado. De esa cuenta, no se puede hablar de la normativa laboral y muchos menos de normas de seguridad en el trabajo, ya que no estaba configurado el trabajo tal como ahora se interpreta, es decir, como un acto de libre voluntad entre las partes, además de que son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido.

Lo que sí se puede afirmar es que en esa época, el trabajo en la generalidad de los casos, era eminentemente manual prestado y realizado casi sin el empleo de maquinarias, por tal motivo el trabajo no resultaba complejo ni peligroso y la mano de obra iba acompañada de una formación mediante diversos grados de aprendizaje, por lo que no existió en realidad sistema legal que amparara la prevención de los accidentes de trabajo, como quedó anotado.



Conforme su desarrollo, y el “surgimiento de asociaciones mutualistas, que procuraban el bienestar y la asistencia entre sus miembros, se constituyeron una especie de seguros de accidentes y de vida, ya que en el caso que se diera la eventualidad de un accidente o pérdida de la vida de alguno de sus miembros, acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a atender emergencias de sus miembros, por tal motivo, el auxilio y el cuidado que se tenía con la víctimas de accidentes de trabajo se fundamentó en la asistencia y ayuda mutua que todo integrante gremial tenía derecho a recibir cuando tuviera que suspender su trabajo por una causa cualquiera y era la asistencia mutua la que caracterizaba el régimen corporativo en lo relacionado con los accidentes laborales”¹.

1.2 Época Moderna

Con la Revolución Industrial y la aparición del maquinismo, se incrementa el número de accidentes de trabajo provocados por la utilización de poderosas fuerzas ajenas a la muscular o manual, surgiendo la necesidad de promover sistemas para organizar la seguridad personal de los trabajadores.

Hasta el movimiento industrial, la producción se concentraba en pequeños talleres, con un número limitado de obreros que trabajaban bajo la vigilancia directa del patrono. Precisamente, la ausencia de máquinas complicadas y el desconocimiento

¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Mutualismo>.



de la aplicación de la fuerza motriz hizo que antes del desarrollo y la consolidación de la denominada Revolución Industrial, los accidentes del trabajo no constituyeran preocupación y que por ello no se promovieran sistemas para organizar la seguridad personal ante la prestación de servicios expuestos a siniestros y enfermedades.

Es precisamente aquí donde se crea la necesidad de incorporar un mayor número de personas para la ejecución del trabajo, tanto hombres como mujeres, y tiene como resultado la aplicación de sistemas mecánicos cada vez más complejos y constituyen un mayor grado de peligrosidad para quienes se ven obligados a manejarlos y con el surgimiento del derecho laboral se da la pauta a promover sistemas para organizar la seguridad personal de los trabajadores.

A inicios del siglo XIX, con la producción en masa, la concentración de los trabajadores en reducidos espacios de trabajo, una mayor producción de mercancía, la propagación incesante del maquinismo y ante la falta de protección para los trabajadores, el problema de los accidentes de trabajo se fue acentuando y puso en evidencia la necesidad de proteger la vida e integridad física de los trabajadores.

Los accidentes de trabajo se constituyeron en un fenómeno más de la Revolución Industrial, sin embargo estos no eran un problema grave, hasta que el uso de ciertas sustancias químicas, pero especialmente, el uso del vapor y la electricidad dan como resultado la posibilidad de usar maquinarias más potentes, que por su propia fuerza y velocidad, aumentaron los riesgos del trabajo, cobrando una elevada cantidad de víctimas. Es hasta entonces que surgen las medidas de seguridad y

prevención como una estructura coherente a efecto de proteger a todo ese grupo de trabajadores incorporados a la actividad laboral.

Los riesgos de trabajo no solo han sido diferentes de una época a otra, sino que están en perpetua evolución. La introducción de nuevos procedimientos de fabricación, así como la transformación de la industria, hacen que aparezcan otros peligros, cuya gravedad no se releva sino al cabo de cierto tiempo.

“El Derecho de los Riesgos del Trabajo tiene su precedente en la llamada Legislación de Indias. Los primeros ordenamientos para la prevención de accidentes laborales, fueron las denominadas Leyes de Indias, que aseguraban un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La legislación de Indias se constituyó en una avanzada y suficiente para cimentar medidas que posteriormente se fueron desarrollando. En esta compilación se desarrollaron disposiciones sobre los accidentes y enfermedades producidas en la realización del trabajo, y demuestran un avance de significativa importancia en materia social, si lo relacionamos con la época en que fueron dictadas, debido a que consignaban diversas disposiciones con el objeto de evitar accidentes y enfermedades”².

En la Época Moderna, las primeras disposiciones relativas a seguridad en el trabajo lo constituye el Edicto del 3 de diciembre de 1778 en España. En Inglaterra la

² Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los riesgos del trabajo**. Pág. 178.



primera ley sobre el Trabajo de Aprendices que se dicta en 1812, y que contemplaba determinadas obligaciones sobre higiene y seguridad en el trabajo, tales como la obligación de los patronos de proveer a las fábricas de ventilación, incluía limitación del trabajo a determinados trabajadores, especialmente a los menores de edad y mujeres.

En Guatemala, no fue sino hasta el año de 1894, con la promulgación del Decreto 253, que se constituye en el primer cuerpo normativo sistemático respecto al trabajo subordinado, ya que con anterioridad sólo existían una serie de normas aisladas en aspectos generales, pero realmente el verdadero antecedente en materia de medidas de seguridad en el trabajo, lo constituye la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, contenido en el Decreto 669, emitido el 21 de noviembre de 1906, y que constituye una anticipación de la futura previsión social, luego con la promulgación del Código de Trabajo en 1947, con la Revolución de Octubre de 1944 y la implementación de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Resulta importante señalar que a partir del surgimiento del trabajo, también se originan los accidentes y las enfermedades profesionales, la legislación protectora de las víctimas es relativamente reciente y la normativa actual, donde se incluye a Guatemala, consiste fundamentalmente en la reparación del daño causado al trabajador, pero no trata de sancionar penalmente al patrono, por la negligencia o descuido de su parte, por la no implementación de medidas de seguridad que tiendan a proteger al trabajador.



Para concluir el breve recorrido histórico en cuanto a las medidas de seguridad en el trabajo, debe de señalarse que no obstante la importancia de tales medidas y la escasa la legislación promovida al respecto, que protejan al trabajador y que responsabilicen al patrono por el descuido o la negligencia, por no tomar las medidas necesarias en protección de la integridad física e incluso la propia vida de sus trabajadores y en todo caso las medidas que se han tomado resultan insuficientes y para el caso de la violación de dichas medidas únicamente se imponen sanciones de tipo pecuniario, que incluso en la mayoría de los casos son incumplidas por los patronos, es precisamente por ello que resulta necesario penalizar la conducta omisiva de los patronos, en proteger efectiva y eficazmente a sus trabajadores en el desempeño de sus labores, en virtud de la ineficacia de las sanciones pecuniarias que actualmente se aplican, las cuales han resultado ser totalmente inútiles para obligar a los patronos a tomar todas las medidas que persigan esa protección para con sus trabajadores con ocasión de un contrato de trabajo.

1.2.1. Definición de accidente de trabajo

La ley sustantiva laboral no nos define lo que es un accidente laboral, por lo que necesariamente debemos de recurrir a la definición que nos proporciona el Diccionario de la Real Academia Española, en principio sobre la definición de accidente en términos generales, para luego conocer definiciones de distintos autores respecto específicamente al accidente laboral.



El Diccionario de la Real Academia Española en términos generales nos define el accidente como la “1. Cualidad o estado que aparece en algo, sin que sea parte de su esencia o naturaleza. 2. Suceso eventual que altera el orden regular de las cosas. 3. Suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas. 4. Indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente y priva de sentido de movimiento o de ambas cosas”.³

Guillermo Cabanellas define el accidente de trabajo como “... todo hecho causal acaecido mientras el trabajador presta sus servicios, o derivado de dicha prestación, y que le provoca un daño; pero solo cabe indemnizar aquellos accidentes en que no se pruebe fuerza mayor o caso fortuito independientemente de la industria. Si el trabajador padece por una rebelión o un terremoto o la culpa grave o dolo de la misma víctima (espontánea ejecución de tarea expresamente prohibida por peligrosa o mutilación voluntaria)”⁴.

Manuel Ossorio, al accidente en general lo define como “1. Calidad o estado que aparece en algunas cosas, sin que sea parte de su esencia o naturaleza; 2. Suceso eventual que altera el orden regular de las cosas o del que resulta daño para las personas o cosas; 3. Pasión o movimiento de ánimo. Indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente y priva de sentido y movimiento o de ambas cosas”⁵ y más específicamente como accidente de trabajo o del trabajo, citando a Marestaing

³ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**. Pág. 27.

⁴ Guillermo Cabanellas, **Diccionario de derecho usual**. Pág. 13.

⁵ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 14.



como “la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior”.

Según Cabanellas, el suceso anormal resultante de una fuerza imprevista y repentina sobrevenida por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras.

Ossorio habla del concepto clásico y romanístico de la responsabilidad, ésta se deriva del dolo o de la culpa, pudiendo tener la segunda un sentido penal o civil. Ateniéndonos al aspecto estrictamente civil, una persona solo era civilmente responsable por los actos ocasionados culpable o negligentemente.

Luego indica el autor, que a fines del siglo XIX, empiezan a surgir las teorías de la responsabilidad objetiva o por el hecho de las cosas, una de cuyas primeras manifestaciones fue la del riesgo profesional, según la cual se hizo recaer sobre el patrono la responsabilidad del accidente de trabajo sufrido por el trabajador en el ejercicio de sus labores o con ocasión de las mismas y ello con entera independencia de que el accidente se hubiera producido por la culpa o negligencia del patrono, el cual quedaba obligado a resarcir a la víctima, a sus derecho habientes, del daño en su capacidad laboral.

El empleador había creado en su provecho un riesgo y tenía que afrontar sus consecuencias de las que solo podía eximirse, demostrando que el accidente había sido intencionalmente producido por la víctima o debido a su falta grave.

Conforme lo anterior, puedo definir al accidente de trabajo, cuando se produce un suceso repentino, frecuentemente violento y limitado en su duración, de origen externo, que ocasiona al trabajador una lesión corporal por causa del trabajo o con ocasión del mismo, y que puede provocar incluso el fallecimiento del trabajador, trabajo que es ejecutado en una relación de subordinación y dependencia con el patrono.

Los accidentes ocurren porque la gente comete actos incorrectos o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo no se encuentran en condiciones adecuadas. El principio de la prevención de los accidentes señala que todos los accidentes tienen causas que los originan y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que los producen.

➤ **Causas Directas**

• **Origen humano (acción insegura)**

Definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.

- **Origen ambiental (condición insegura)**

Es cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

No todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente.

- **Causas básicas**

El origen humano explica el por qué la gente no actúa como debiera, pareciera ser por el desconocimiento de la tarea (por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza), por no poder o por una incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones psicomotoras inadecuadas o incapacidad temporal, la adicción al alcohol y/o fatiga física, o por el no querer, la apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores, estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador, irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador o la resistencia a cambios de hábitos laborales.

El origen ambiental, revela por qué existen las condiciones inseguras, normas inexistentes, inadecuadas, el desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso, el diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria.



CAPÍTULO II

2. Seguridad, salud e higiene en el centro de trabajo

2.1. Seguridad y salud laboral

De acuerdo al Artículo 2 de la ley española 31/1995, de fecha 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como seguridad e higiene en el trabajo) tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, del que hablaremos más adelante.

Por lo que seguridad y salud laboral la podemos definir como un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, en el cual los trabajadores pueden desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para mejorar sus condiciones de salud y seguridad.

Según la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, esta puede definirse como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Así también como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).



El trabajo puede considerarse como una fuente de salud, porque con el mismo las personas consiguen una serie de aspectos positivos y favorables para su desarrollo, como por ejemplo, con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

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

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), promueve la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, con lo cual se pretende lograr, la paz laboral misma que es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

2.2. Riesgo laboral

Se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

2.2.1. Planificación y acción preventiva

España es una de las pioneras en la protección en el lugar de trabajo, con una historia de más de 100 años, a raíz de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrolla el Artículo 40.2 de la Constitución Española, el cual encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales, exige una actuación en el centro de trabajo, que desborda en el mero cumplimiento de un conjunto predeterminado, de deberes y obligaciones laborales y, más aún, la simple corrección a posteriores situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto laboral, la inicial



evaluación de los riesgos laborales y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas, constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales. Y, junto a ello, se complementa con la información y la formación de los trabajadores, dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo, como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

En el caso de la maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, no solo el patrono queda obligado por la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que se suelen establecer también obligaciones que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo. Además, los propios trabajadores están obligados a colaborar con las empresas en el desarrollo y aplicación de la prevención de riesgos laborales.

2.2.2. Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de los riesgos laborales, es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empleador esté en condiciones de tomar una decisión



apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención, en el origen, organizativas, de protección colectiva e individual, o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

El 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la evaluación de la magnitud de los riesgos, existe un método que basa la estimación de los riesgos para cada peligro, en la determinación de la potencial severidad del daño, las consecuencias y la probabilidad de que ocurra el hecho. De esta forma, en el ámbito de la severidad del daño, se clasifican en ligeramente dañino, como los daños superficiales y las molestias e irritación; dañino, cuando se trata de quemaduras, conmociones, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, etc.; y extremadamente dañino, en casos de amputaciones, fracturas mayores, envenenamientos, cáncer o enfermedades agudas y que acorten severamente la vida. En cuanto a la probabilidad de que el daño ocurra, se manejan tres categorías: la baja, cuando el daño ocurrirá raras veces; la media, si ocurrirá algunas veces, y la alta, cuando ocurrirá siempre o casi siempre.



2.2.3. Especialidades y disciplinas preventivas

➤ Medicina en el trabajo

Es la especialidad médica, que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o a consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención, que deben ser adoptadas para evitar o aminorar las enfermedades o accidentes en los centros de trabajo, mismas que deben de ser aplicadas a todos los trabajadores, por medio de ejercicios ocupacionales, exámenes de ingreso, exámenes de control y convenios con otras entidades externas, para que lleven un control de los procesos con algún índice de peligro, que afecten la salud de los trabajadores, y así buscar diferentes métodos para mantener un buen índice sobre la salud de los trabajadores.

➤ Higiene industrial

Se puede definir como un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

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



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

- **Objetivos de la higiene industrial**

- Reconocer los agentes del medio ambiente laboral, que pueden causar enfermedad en los trabajadores.
- Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud.
- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantener la salud de los trabajadores y aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- Proponer medidas de control que permiten reducir el grado de riesgo a la salud de los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos presentes en el medio ambiente laboral y la manera de prevenir o minimizar los efectos indeseables.



2.2.4. Ergonomía del centro de trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo, la ergonomía, es la disciplina que trata del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas que coinciden con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización.

El diseño ergonómico del puesto de trabajo, intenta obtener un ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo. El objetivo final, es mejorar la productividad del trabajador y del sistema de producción, al mismo tiempo de garantizar la satisfacción, la seguridad y salud de los trabajadores.

El diseño del puesto de labores, debe tener en cuenta las características antropométricas de la población, la adaptación del espacio, las posturas de trabajo, el espacio libre, la interferencia de las partes del cuerpo, el campo visual, la fuerza del trabajador y el estrés biomecánico, entre otros aspectos.

Para diseñar correctamente las condiciones que debe reunir un puesto de trabajo se tiene que tener en cuenta, entre otros, los siguientes factores:



- Los riesgos de carácter mecánico que puedan existir.
- Los riesgos causados por una postura de trabajo incorrecta, fruto de un diseño incorrecto de asientos, taburetes, etc.
- Riesgos relacionados con la actividad del trabajador (por ejemplo, por las posturas de trabajo mantenidas, sobreesfuerzos o movimientos efectuados durante el trabajo de forma incorrecta o la sobrecarga sufrida de las capacidades de percepción y atención del trabajador).
- Riesgos relativos a la energía (la electricidad, el aire comprimido, los gases, la temperatura, los agentes químicos, etc.)

El diseño adecuado del puesto de trabajo debe servir para:

- Garantizar una correcta disposición del espacio de trabajo.
- Evitar los esfuerzos innecesarios. Los esfuerzos nunca deben sobrepasar la capacidad física del trabajador.
- Evitar movimientos que fuercen los sistemas articulares.
- Evitar los trabajos excesivamente repetitivos.

2.3. Prevención de siniestros laborales

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

2.3.1. Normas básicas de seguridad y salud

Las normas básicas de seguridad y salud en los centros de trabajo, fijan de forma significativa las condiciones generales de trabajo y son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y promover el cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales con los que se trabaja.

Las normas se concretan en un conjunto de prácticas de sentido común donde el elemento clave es la actitud responsable y la concienciación de todas las personas a las que afecta. La eficacia de la norma se concreta en el siguiente principio: Respételas y hágalas respetar.

El cumplimiento de estos aspectos aumentará el sentido de seguridad y salud de los trabajadores y disminuirán los riesgos profesionales de accidentes y enfermedades en el trabajo. Las empresas deben llevar un registro en un libro adecuado y visado de todos los siniestros laborales que se producen indicando la fecha, hora, partes y personas afectadas y tipo de gravedad del accidente: leve, grave, o mortal. Con el registro de los accidentes de trabajo se establecen las estadísticas de siniestralidad laboral a nivel de empresa y de otros ámbitos superiores territorialmente o sectorialmente. De acuerdo con las estadísticas de siniestralidad se establecen los planes, campañas o proyectos de prevención de accidentes laborales.

2.3.2. Dispositivos para disminuir la gravedad de los siniestros laborales

Con el fin de aminorar y disminuir la incidencia y gravedad de los siniestros laborales las empresas tienen que disponer en los lugares de trabajo de los siguientes dispositivos:

- Dotaciones y local para primeros auxilios;
- Equipo de protección individual
- Señalización de seguridad;
- Servicios higiénicos y locales de descanso;
- Protección contra incendios;



- Vías y salidas de evacuación;
- Alumbrado de emergencia;
- Limpieza, orden y mantenimiento de los centros de trabajo;

La aplicación correcta de los dispositivos antes mencionados, nos ayuda a prevenir futuros riesgos para el obrero o trabajador.

2.4. Riesgos laborales de carácter medio ambiental

Las condiciones ambientales pueden resultar nocivas tanto para la salud física como para la salud psíquica en función de una serie de perturbaciones, algunas de las cuales son de una gran agresividad, como son las derivadas de la presencia en el medio ambiente de trabajo de agentes químicos, físicos o biológicos que pueden entrar en contacto con las personas que trabajan y afectar negativamente la salud de las mismas; estas condiciones son las que se conocen como riesgo higiénico.

Hay condiciones de trabajo cuya presencia puede provocar sensaciones negativas que también han de ser consideradas y, en la medida de lo posible, corregidas. Es importante mencionar, por ejemplo, el aspecto general que tenga el centro de trabajo, la distancia que exista desde dicho centro hasta el domicilio del trabajador, el entorno donde esté ubicado la empresa, los problemas personales ajenos al trabajo que pueda tener el trabajador, la ubicación geográfica que tenga la empresa e

incluso la valoración social de la misma. Si estas condiciones son desfavorables para los trabajadores, estos pueden sentir malestar que les incite al menos a intentar cambiar de trabajo.

2.4.1. Climatización

Las condiciones de trabajo climáticas son la temperatura y la humedad en las que se desarrolla un trabajo. El trabajo físico genera calor en el cuerpo, para regularlo, el organismo humano posee un sistema que permite mantener una temperatura corporal constante en torno a los 37 °C. La regulación térmica y sensación de confort térmico depende del calor producido por el cuerpo y de los intercambios con el medio ambiente. Todo ello está en función de:

- Temperatura del ambiente.
- Humedad del ambiente.
- Actividad física que se desarrolle.
- Clase de vestimenta.

Unas malas condiciones termohigrométricas pueden ocasionar efectos negativos en la salud que variarán en función de las características de cada persona y su capacidad de aclimatación, así podemos encontrar resfriados, congelación,



deshidratación, golpes de calor y aumento de la fatiga, lo que puede incidir en aparición de accidentes.

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, en concreto la temperatura del aire, la radiación, la humedad y la velocidad del aire, junto con la "intensidad" o nivel de actividad del trabajo y la ropa que se lleve, pueden originar situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, que se conocen como estrés térmico, bien por calor o por frío.

Se puede producir riesgo de estrés térmico por calor en ambientes con temperatura del aire alta (zonas de clima caluroso, verano), radiación térmica elevada (fundiciones, acerías, fábricas de ladrillos y de cerámica, plantas de cemento, hornos, panaderías, etc.), altos niveles de humedad (minas, lavanderías, fábricas de conservas, etc.), en lugares donde se realiza una actividad intensa o donde es necesario llevar prendas de protección que impiden la evaporación del sudor.

2.4.2 Aspecto general del centro de trabajo

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



contaminación de aguas o tierras por residuos o emisiones en los desagües; control de los riesgos físicos que puedan sufrir los trabajadores en sus puestos de trabajo, donde estén dotados de sus equipos de protección individual; señalización adecuada de los accesos al centro de trabajo; luminosidad y cuidado del entorno y tener señalizados y organizados planes de evacuación rápidos y seguros”⁶.

2.4.3. Contaminantes biológicos

Las condiciones de trabajo pueden resultar negativas si se realizan en presencia de contaminantes biológicos. Estos contaminantes son aquellos agentes biológicos que cuando se introducen en el cuerpo humano ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

El concepto de agente biológico incluye, pero no está limitado, a bacterias, hongos, virus, protozoos, rickettsias, clamidias, endoparásitos humanos, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales y los agentes biológicos potencialmente infecciosos que estas células puedan contener, priones y otros agentes infecciosos. Las principales vías de penetración en el cuerpo humano son:

- Respiratoria: a través de la inhalación. Las sustancias tóxicas que penetran por esta vía normalmente se encuentran en el ambiente difundidas o en suspensión (gases, vapores o aerosoles).

⁶http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_289.pdf.

- Dérmica: por contacto con la piel, en muchas ocasiones sin causar erupciones ni alteraciones notables.
- Digestiva: a través de la boca, esófago, estómago y los intestinos, generalmente cuando existe el hábito de ingerir alimentos, bebidas o fumar en el puesto de trabajo.
- Parenteral: por contacto con heridas que no han sido protegidas debidamente, cuando la sustancia tóxica pasa a la sangre, ésta la difunde por todo el organismo con una rapidez que depende de la vía de entrada y de su incorporación a la sangre.

Cuando las condiciones de trabajo puedan ocasionar que se introduzcan en el cuerpo humano, los contaminantes biológicos pueden provocar en el mismo un daño de forma inmediata o a largo plazo generando una intoxicación aguda, o una enfermedad profesional al cabo de los años.

Las tres condiciones que deben cumplirse para favorecer la actividad de los contaminantes biológicos son la presencia de nutrientes, humedad y temperatura.

➤ **Criterios preventivos básicos**

- Identificación y evaluación de riesgos, determinando la índole, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores;



- Sustitución de los agentes biológicos peligrosos por otros que no lo sean o lo sean en menor grado;
- Reducir al mínimo posible del número de trabajadores expuestos a un agente biológico patógeno;
- Establecer procedimientos de trabajo y medidas técnicas adecuadas de protección, de gestión de residuos, de manipulación y transporte de agentes biológicos en el lugar de trabajo y de planes de emergencia frente a los accidentes que incluyan agentes biológicos;
- Adopción de medidas seguras para la recepción, manipulación y transporte de los agentes biológicos y residuos, incluyendo los recipientes seguros e identificables;
- Adopción de medidas de protección colectiva o, en su defecto, de protección individual, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios;
- Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera de lugar de trabajo. Existencia de servicios sanitarios apropiados, en los que se incluyan productos para lavarse los ojos o antisépticos para lavarse la piel;
- Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera de lugar de trabajo;

- Formación e información a los trabajadores o a sus representantes en relación con: los riesgos potenciales para la salud, las disposiciones en materia de seguridad e higiene, la utilización de los equipos de protección, las medidas de seguridad que se han de adoptar en caso de incidente y para su prevención;
- Establecimiento de un control sanitario previo y continuado;

2.4.4. Iluminación

La fatiga visual se ocasiona si los lugares de trabajo y las vías de circulación no disponen de suficiente iluminación, ya sea natural o artificial, adecuada y suficiente durante la noche y cuando no sea suficiente la luz natural.

“Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberían estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para los trabajadores”⁷.

Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial deben poseer una iluminación de seguridad de intensidad suficiente.

⁷ Chavarría Cósar, Ricardo. **Iluminación de los centros de trabajo**. Pág. 56

“La iluminación deficiente ocasiona fatiga visual en los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad de trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo.

Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos: debe de ser suficiente y la necesaria para cada tipo de trabajo, constante y uniformemente distribuida para evitar la fatiga de los ojos, deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Los focos luminosos tienen que estar colocados de manera que no deslumbren ni produzcan fatiga a la vista debido a las constantes acomodaciones”⁸.

2.4.5. Ruidos y contaminación acústica

Los trabajadores sometidos a altos niveles de ruido en su puesto de trabajo, aparte de sufrir pérdidas de su capacidad auditiva pueden llegar a la sordera, acusan una fatiga nerviosa que es origen de una disminución de la eficiencia humana tanto en el trabajo intelectual como en el manual.

Se puede definir al ruido como un sonido no deseado e intempestivo y por lo tanto molesto, desagradable y perturbador. Hay un nivel de ruido a partir del cual se considera peligrosa y se hace necesario protegerse del mismo con los elementos de seguridad adecuados.

⁸ Guash Farrás, Juan. **Enciclopedia OIT de salud y seguridad en el trabajo**. Pág. 37.

Los riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible, teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen, o utilizando elementos de protección de ruido adecuados que amortigüen la mayor cantidad de ruido posible o caso contrario y en la medida de lo posible limitando la exposición al ruido.

2.4.6. Ventilación industrial

“Se refiere al conjunto de tecnologías que se utilizan para neutralizar y eliminar la presencia de calor, polvo, humo, gases, condensaciones, olores, en los lugares de trabajo, que puedan resultar nocivos para la salud de los trabajadores. Muchas de estas partículas disueltas en la atmósfera no pueden ser evacuadas al exterior porque pueden dañar el medio ambiente.

En esos casos surge la necesidad, de reciclar estas partículas para disminuir las emisiones nocivas al exterior, o en su caso, proceder a su recuperación para reincorporarlas al proceso productivo. Ello se consigue mediante un equipo adecuado de captación y filtración de aire”⁹.

⁹ **Ibíd.** Pág. 129.

➤ **Los sistemas de ventilación industrial**

- Ventilación estática o natural: mediante la colocación de extractores estáticos situados en las cubiertas de las plantas industriales aprovechan el aire exterior para ventilar el interior de las naves industriales.
- Ventilación dinámica o forzada: se produce mediante ventiladores extractores colocados en lugares estratégicos de las cubiertas de las plantas industriales.

Cuando la concentración de un agente nocivo en el ambiente del puesto de trabajo supere el valor límite ambiental los trabajadores tienen que utilizar los equipos de protección individual adecuados para proteger las vías respiratorias.

2.5. Riesgos laborales relacionados con el lugar de trabajo y los equipos o máquinas que se manipulan

La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 155 sobre Seguridad y la Salud de los Trabajadores, establece que las tareas que ejecuta un trabajador pueden realizarse en un lugar concreto que pueden ser en el interior de un edificio o en el exterior al aire libre, y también pueden ejecutarse moviéndose de unos lugares a otros. Los lugares de trabajo además de estar situados en instalaciones industriales, también pueden estar en hospitales, centros educativos, hoteles, oficinas, locales comerciales, etc.

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

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

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

2.5.1. Sobreesfuerzos

Son los trabajos físicos que se realizan por encima del esfuerzo normal que una persona pueda desarrollar en una tarea determinada. Las patologías derivadas de los sobreesfuerzos son la primera causa de enfermedad en los profesionales. Los sobreesfuerzos suponen casi el 30% de la siniestralidad laboral de tipo leve y se eleva al 85% en las enfermedades que padecen los profesionales.

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

Las condiciones de trabajo se ven seriamente alteradas cuando se requiere realizar esfuerzos físicos superiores a los límites de actividad normales. Además del esfuerzo físico debe considerarse también como elementos perturbadores el esfuerzo, mental, visual, auditivo y emocional.

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

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

Los factores desencadenantes de lesiones por sobreesfuerzo son: manipular cargas pesadas, trabajar con posturas forzadas, realizar movimientos repetitivos, padecer con anterioridad alguna lesión muscular u ósea en la zona afectada, reincorporación prematura al puesto de trabajo después de una lesión mal curada.

2.5.2. Manipulación de máquinas y herramientas peligrosas

Todas las personas que manipulen cualquier clase de máquina, aparato, instrumento o instalación en el trabajo, están obligadas a cumplir las normas de seguridad que concierne a dicha clase de maquinaria. Antes de ordenar la manipulación de una máquina o herramienta peligrosa a un trabajador, se debe proceder a instruirlo bien previamente en el manejo de ésta.

Los riesgos más frecuentes que se derivan de la manipulación de las máquinas-herramientas básicamente son:

- Contacto accidental con la herramienta o la pieza en movimiento;
- Atrapamiento con los órganos de movimiento de la máquina;
- Proyección de la pieza o de la herramienta;
- Dermatitis por contacto con los fluidos de corte utilizados como refrigerantes;

Por este motivo los patronos tendrán que adoptar las medidas necesarias para que las máquinas y equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores sean adecuados al trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores. Cuando no sea posible garantizar de este modo totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de los equipos de trabajo, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir tales riesgos al mínimo.



2.5.3. Espacios de trabajo y zonas peligrosas

Las condiciones de trabajo pueden verse seriamente perturbadas si las dimensiones de los locales de trabajo, no permiten que los trabajadores tengan la superficie y el volumen adecuado para que realicen sus labores sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables.

Deben preverse separaciones entre los elementos materiales existentes en el puesto de trabajo. Cuando, por razones inherentes al puesto de trabajo, el espacio libre disponible no permita que el trabajador tenga la libertad de movimientos necesaria para desarrollar su actividad, deberá disponer de espacio adicional suficiente en las proximidades del puesto de trabajo.

Sólo podrán acceder los trabajadores autorizados a las zonas donde la seguridad de los trabajadores pueda verse afectada por riesgos de caída, caída de objetos y contacto o exposición a elementos agresivos. Asimismo, deberá disponerse, en la medida de lo posible, de un sistema que impida que los trabajadores no autorizados puedan acceder a dichas zonas.

Las zonas de los lugares de trabajo en las que exista riesgo de caída, de caída de objetos o de contacto o exposición a elementos agresivos, deberán estar claramente señalizadas.

2.5.4. Protección anticaídas en suelos, aberturas, desniveles y escaleras

Con el fin de evitar accidentes laborales por caídas o resbalamiento, los suelos de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario disponer de acceso a la abertura.

2.5.5. Riesgos eléctricos

Se denomina riesgo eléctrico al riesgo originado por la energía eléctrica. Dentro de este tipo de riesgo se incluyen los siguientes:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto);
- Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico;
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico;
- Incendios o explosiones originados por la electricidad;

Un contacto eléctrico es la acción de cerrar un circuito eléctrico al unirse dos elementos. Se denomina contacto eléctrico directo al contacto de personas o animales con conductores activos de una instalación eléctrica. Un contacto eléctrico indirecto es un contacto de personas o animales puestos accidentalmente en tensión o un contacto con cualquier parte activa a través de un medio conductor.

La corriente eléctrica puede causar efectos inmediatos como quemaduras, calambres o fibrilación, y efectos tardíos como trastornos mentales. Además puede causar efectos indirectos como caídas, golpes o cortes.

Trayectoria de la corriente a través del cuerpo. Al atravesar órganos vitales, como el corazón pueden provocarse lesiones muy graves. Los accidentes causados por la electricidad pueden ser leves, graves e incluso mortales. En caso de muerte del accidentado, recibe el nombre de electrocución.

En el mundo laboral los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para que de la utilización o presencia de la energía eléctrica en los lugares de trabajo no se deriven riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En función de ello las instalaciones eléctricas de los lugares de trabajo se utilizarán y mantendrán en la forma adecuada y el funcionamiento de los sistemas de protección se controlará periódicamente, de acuerdo a las instrucciones de sus fabricantes e instaladores, si existen, y a la propia experiencia del explotador.



2.6. Ergonomía y psicología aplicada

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

2.6.1. Precariedad laboral

Es toda aquella situación en la que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal. La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente.

➤ Relaciones laborales precarias

La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que más contribuyen a la precariedad laboral. Otra percepción de precariedad, es la retribución salarial que se obtenga por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales, que permitan a una persona poder vivir de forma autónoma. La jornada de trabajo que se tenga y el



calendario anual laboral también puede ser percibido como síntoma de precariedad, cuando muchas personas tienen que trabajar a tiempo parcial diario lo que les impide lograr la retribución necesaria o tener en cambio que trabajar jornadas de trabajo muy superior a la legal para poder conseguir el salario necesario como consecuencia de tener un sueldo muy bajo.

➤ **Grupos sociales afectados por precariedad laboral**

La precariedad laboral es un conjunto de inactividad, desempleo, eventualidad, empleo forzoso a tiempo parcial, economía sumergida que afectan más a las mujeres que a los varones, a los jóvenes en mayor medida que a los mayores, e inciden más en unas regiones que en otras.

2.6.2. Trabajo estresante

Una definición del estrés que tiene gran aceptación es la de Mc Grath: "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)"¹⁰.

¹⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España. **El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.**

Para importancia de nuestro estudio el estrés laboral, es un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que concurren cuando las exigencias del trabajo superan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

➤ **Proceso de generación en el ámbito laboral**

La exposición prolongada al estrés en el trabajo afecta el sistema nervioso disminuyendo la resistencia biológica y perturbando el balance fisiológico natural del organismo. Por todo ello el estrés puede ocasionar varios problemas somáticos y psíquicos. Algunas de las consecuencias negativas que ocasiona el estrés en el ámbito laboral, son las siguientes:

- Se puede desarrollar como trastorno psicológico agudo;
- Puede originar un incremento de accidentes laborales;
- Aumenta la tasa de absentismo laboral o bajo rendimiento de los trabajadores que lo padecen;
- Puede conducir a la incapacidad laboral por alteraciones somáticas o psicológicas;
- Se puede crear un clima psicosocial enrarecido en los centros de trabajo;



2.6.3. Trabajo con esfuerzo mental

Las tareas que requieren gran exigencia intelectual provocan fatiga mental o nerviosa como consecuencia de una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta.

El esfuerzo mental se define como la cantidad de esfuerzo intelectual que se debe realizar para conseguir un resultado concreto. Los sistemas modernos de producción y gestión aumentan de forma considerable las demandas de la persona, porque a menudo se introducen nuevas tecnologías para aliviar unas exigencias muy elevadas o para dar respuesta a una elevada demanda de producción. Un exceso de automatización puede comportar la exclusión del ser humano del conjunto operativo, pero no reducir la carga de trabajo, sino que puede dar lugar a niveles de exigencia que van más allá de las capacidades humanas, en concreto, de las capacidades cognitivas y de toma de decisiones.

Los síntomas de fatiga mental son: dolores de cabeza, sensación de cansancio, alteraciones en la capacidad de atención, somnolencia, fallos de precisión en los movimientos, y se traduce en disminución del rendimiento, de la actividad, aumento de errores, etc.

Además de la fatiga, se contemplan también otros síntomas derivados del esfuerzo mental: la monotonía, definida como reducción de la activación que puede aparecer en tareas largas, uniformes y repetitivas; la hipovigilancia caracterizada por la reducción de la capacidad de detección y que se da en tareas de control; y la saturación mental, es decir el rechazo a una situación repetitiva en la que se tiene la sensación de no ir a ninguna parte.

2.6.4. Trabajo monótono y rutinario

La monotonía en el trabajo surge de realizar tareas repetitivas sin apenas esfuerzo y de forma continuada en el tiempo, así como la ausencia de iniciativa personal en la organización de la tarea que se realiza. El trabajo monótono y rutinario efectuado en un ambiente poco estimulante es propio de la producción en masa y determinadas tareas de oficina. También aparece la monotonía cuando se realizan tareas en lugares aislados faltos de contactos humanos.

La realización de trabajos monótonos y repetitivos puede desencadenar trastornos músculo-esqueléticos si ellos se realizan con malas posturas o movimientos incómodos. Entre los factores físicos de riesgo cabe citar la manipulación manual, la aplicación de fuerza con las manos, la presión mecánica directa sobre tejidos del cuerpo, las vibraciones y los entornos de trabajos fríos.



En el trabajo monótono o rutinario la persona actúa mecánicamente, no presta atención a lo que hace y pierde concentración, se distrae y se despista. Para evitarlo, el trabajo puede ser repetitivo en cierto modo, pero no rutinario, es bueno que el trabajador conozca bien su secuencia de trabajo, pero sin llegar a aburrirse.

2.6.5. Acoso laboral

“También conocido como acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento laboral o mobbing, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal, que recibe un trabajador por otro u otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica”¹¹.

La persona que sufre acoso psicológico en su trabajo recibe un tipo de violencia psicológica reiterada a través de conductas de maltrato en el ámbito de su trabajo por sus jefes (acoso descendente) compañeros (acoso horizontal), subordinados (acoso ascendente), de forma sistemática y recurrente, durante un período que puede llegar a durar meses e incluso años. Se pretende hostigar, intimidar, o perturbar su desempeño profesional hasta conseguir el despido, la salida o el abandono temprano del trabajo por parte de la víctima.

¹¹ Prieto Mendoza, Manuel. **Mobbing, aspectos criminológicos**. grafología universitaria.com

El acoso laboral está considerado no tanto como una nueva enfermedad sino como un riesgo laboral de tipo psicosocial. El cuadro de daño psicológico más habitual en los casos de mobbing suele ser el síndrome de estrés postraumático en su forma cronicada. Un cuadro que muy frecuentemente se confunde con depresión y problemas de ansiedad y que suele ser muy mal identificado.

2.6.6. Síndrome de trabajador quemado (Burn-out)

Burn-out es traducido literalmente como "quemarse", se trata de un estado de vacío interior, de desgaste espiritual, de infarto al alma, en el que la persona afectada no sólo ha gastado sus energías recargables, sino su sustancia ha sido atacada y dañada.

El síndrome burn-out se debe a distintas causas múltiples, no necesariamente una sola, y se origina siempre en largos períodos. Se ha encontrado en múltiples investigaciones que el síndrome ataca especialmente cuando el trabajo supera las ocho horas, no se ha cambiado de ambiente laboral en largos períodos y en la paga mal remunerada, sin embargo en personas que laboran en amplias jornadas pero bien remuneradas es poco común la presencia del síndrome.

Se trata de un síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía hasta



llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

En las mismas fechas, la psicóloga social Cristina Maslach, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales asistentes sociales, calificó a los afectados de “sobrecarga emocional” o síndrome del Burnout (quemado). Esta autora lo describió como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Incluye:

- Agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales.
- Despersonalización o deshumanización, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado.
- Falta de realización personal, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.
- Síntomas físicos de estrés, como cansancio y malestar general.



CAPÍTULO III

3. Marco legal vigente sobre medidas de protección en el ámbito laboral por accidentes de trabajo

Los antecedentes que existen respecto a la regulación legal para sancionar la conducta de los patronos para el caso de que ocurran accidentes laborales por el incumplimiento de sus obligaciones respecto a medidas de seguridad que deben de implementar y adoptar para proteger la vida e integridad física de sus trabajadores, con ocasión de un contrato de trabajo, no han sido suficientes, y las sanciones han sido hasta la fecha únicamente de carácter pecuniario -en los civil y laboral-.

Actualmente dicha conducta únicamente está sujeta a sanciones pecuniarias que no han sido efectivas para obligar a los patronos a tomar todas las medidas que persigan esa protección para con sus trabajadores, no obstante que a nivel de normas de jerarquía constitucional se protege el derecho a la vida. En efecto el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece claramente la obligación del Estado de garantizar la vida humana desde su concepción, así como la integridad física y la seguridad de las personas.

En ese sentido, el Estado concibe a la salud como un bien público y es precisamente el Estado el obligado a proporcionar los medios necesarios para la protección de la vida e integridad física de las personas. Resulta importante resaltar que existen



convenios internacionales de trabajo signado por Guatemala, principalmente promovido por la OIT donde el tema de seguridad en el trabajo ha sido prioritario.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada año según estadísticas de la organización referida, mueren unos 2,000,000 de personas a causa de enfermedades y accidentes y otras 160,000,000 de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270,000,000 de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con motivo de un contrato de trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En el año 2003, la OIT adoptó un plan de acción que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.



La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como repertorios de recomendaciones prácticas.

3.1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala

3.1.1. Principios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, ratificado el 18 de abril de 1985, prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

3.1.2. Salud y seguridad en algunas ramas de la actividad económica

Convenio No. 120 sobre la higiene (comercio y oficinas), ratificado el 3 de octubre de 1975, este instrumento tiene el objetivo de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores empleados en establecimientos de comercio, instituciones y servicios administrativos en los cuales los trabajadores estén contratados, sobre todo para trabajos de oficina y otros servicios relacionados, a través de medidas de higiene elementales, respondiendo a los requisitos de bienestar en el lugar de trabajo.



Convenio No. 167 sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado el 7 de octubre de 1991, dispone medidas técnicas detalladas de prevención y protección, teniéndose debidamente en cuenta los requisitos específicos de este sector. Estas medidas se relacionan con la seguridad en los lugares de trabajo, con las máquinas y los equipos utilizados, con el trabajo llevado a cabo en las alturas y con el trabajo realizado en aire comprimido.

3.1.3. Protección contra riesgos específicos

Convenio No. 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), ratificado el 22 de febrero de 1996, establece que, en la medida de lo posible, el ambiente de trabajo deberá estar libre de todo peligro debido a la contaminación del aire, al ruido o a las vibraciones. Para conseguir esto, deberán aplicarse, a las empresas o a los procesos, medidas técnicas, y cuando esto no fuera posible, en su lugar deberán adoptarse medidas complementarias respecto de la organización del trabajo.

Convenio 162 sobre el asbesto, ratificado el 18 de abril de 1989, apunta a prevenir los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores de la exposición al asbesto, indicando métodos razonables y factibles, y técnicas para reducir al mínimo la exposición al asbesto en el trabajo. Con miras a alcanzar este objetivo, el Convenio enumera algunas medidas detalladas que se basan esencialmente en la prevención



y el control de riesgos de la salud ocasionados por la exposición laboral al asbesto, y en la protección de los trabajadores contra tales riesgos.

3.1.4. Repertorios de recomendaciones prácticas

Los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT establecen directrices prácticas para las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores, las empresas, y los organismos especializados de protección de la seguridad y la salud en el trabajo. No son instrumentos legalmente vinculantes y no apuntan a sustituir a las disposiciones de la legislación nacional; tampoco a las normas aceptadas. Los repertorios de recomendaciones prácticas aportan directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo en algunos sectores económicos (por ejemplo, la construcción, las minas a cielo abierto, las minas de carbón, las industrias del hierro y del acero, las industrias de metales no ferrosos, la agricultura, la construcción y la reparación de buques, y la industria forestal), sobre la protección de los trabajadores contra determinados peligros (por ejemplo, radiaciones, rayos láser, unidades de presentación visual, productos químicos, asbesto, sustancias en suspensión en el aire) y sobre algunas medidas de seguridad y salud (por ejemplo, sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, directrices éticas para el control de la salud de los trabajadores, registro y notificación de los accidentes y enfermedades del trabajo, protección de los datos personales de los trabajadores, seguridad, salud, y condiciones del trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo.)



Incluso el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, adoptado el 27 de junio de 1989, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, obliga a los gobiernos signatarios a adoptar, en el marco de su legislación nacional, medidas especiales para garantizar a los trabajadores una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo.

3.1.5. Otros convenios internacionales relacionados con seguridad y salud en los centros de trabajo

Convenio No. 115 sobre la protección contra las radiaciones, establece los requisitos básicos para proteger a los trabajadores contra los riesgos asociados con la exposición a radiaciones ionizantes. Las medidas de protección que han de tomarse, incluyen: el límite a la exposición del trabajador a las radiaciones ionizantes al nivel práctico más bajo, siguiendo los conocimientos técnicos disponibles en ese momento, y evitándose toda exposición innecesaria, así como el control del lugar de trabajo y de la salud de los trabajadores. El Convenio se refiere asimismo a los requisitos relativos a las situaciones de emergencia que pudieran presentarse.

Convenio No. 139 sobre el cáncer profesional, está dirigido al establecimiento de un mecanismo para la instauración de una política destinada a prevenir los riesgos del cáncer profesional ocasionado por la exposición, generalmente durante un período prolongado, a diversos tipos de agentes químicos y físicos presentes en el lugar de



trabajo. Con tal finalidad, los Estados se encuentran obligados a determinar periódicamente las sustancias y los agentes cancerígenos cuya exposición profesional deberá prohibirse o regularse, no escatimar esfuerzos de cara a sustituir estas sustancias y estos agentes por aquellos no cancerígenos o menos cancerígenos, para prescribir medidas de protección y supervisión, así como prescribir los exámenes médicos necesarios a los trabajadores expuestos.

Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales.

Convenio No. 170 sobre los productos químicos, establece la adopción y la aplicación de una política coherente en materia de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, que incluyen la producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte de productos químicos, así como la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos, la emisión de productos químicos resultante del trabajo y el mantenimiento, la reparación y la limpieza del equipo y de los recipientes utilizados para los productos químicos. Además, asigna responsabilidades específicas a los Estados proveedores y exportadores.



Convenio No. 176 sobre seguridad y salud en las minas, este instrumento regula los diversos aspectos de la seguridad y la salud del trabajo en las minas, incluyendo la inspección, las herramientas especiales de trabajo y el equipo especial de protección de los trabajadores. También prescribe los requisitos relativos al rescate en las minas.

Convenio No. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, tiene el objetivo de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo agrícola o forestal. Con este fin, el Convenio incluye medidas relativas a la seguridad de la maquinaria y a la ergonomía, al manejo y transporte de materiales, a la gestión racional de los productos químicos, al manejo de animales, a la protección contra los riesgos biológicos, y a los servicios de bienestar y alojamiento.

Convenio No. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, tiene por objeto promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable. Exige que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. A su vez, los sistemas y programas nacionales deben ser concebidos teniendo en cuenta los principios contemplados en los instrumentos pertinentes de la OIT, cuya lista figura en el anexo de la



Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.

3.2. Normativa nacional

El Código de Trabajo en el Título quinto, capítulo único, de los Artículos 197 al 205 contienen una serie de normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que van desde la obligatoriedad del empleador a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de sus trabajadores en las prestación de los servicios, hasta las sanciones a que está sujeto el empleador para los casos en que como consecuencia directa e inmediata de estas situaciones se produzca un accidente de trabajo que genere la pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o la muerte del trabajador.

El Código de Trabajo taxativamente enumera las medidas que el patrono se encuentra obligado a adoptar, que vayan dirigidas a proteger la vida, las seguridad y la salud de sus trabajadores, y se encuentran contempladas en las literales de la a) a la l), del Artículo 197, de dicho cuerpo legal y son:

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



- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidente y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios”.



Actualmente, las sanciones a que queda sujeto el empleador por el incumplimiento en adoptar las precauciones necesarias en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en todos los casos se traducen en la obligación de indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las indemnizaciones o pensiones que deba cubrir el régimen de seguridad social.

Para el efecto, debe de probarse en juicio ordinario de trabajo que el empleador, en forma negligente no ha cumplido con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidente y los riesgos de trabajo y si no adopta las medidas necesarias, cuando ha ocurrido el accidente de trabajo, y que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, bajo el entendido de que tales accidentes sean una consecuencia directa de las condiciones en que son prestados los servicios y no se deban a errores humanos de los trabajadores, además, en aquellos casos en que los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito al empleador de la existencia de una situación de riesgo, sin que éste haya adoptado las medidas necesarias para corregirlas.

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 197 bis, del Código de Trabajo - este Artículo fue adicionado por el Artículo 2, del Decreto 35-98 del Congreso de la República-, el monto de la indemnización debe ser fijado de común acuerdo por las partes y en su defecto lo debe de determinar el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnización que pague el régimen de seguridad social.



Se establece también que si a consecuencia del accidente laboral el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, señala la ley, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de la declaratoria de herederos o radicación del mortual.

Por otro lado, el Artículo 198 establece la obligatoriedad de todo patrono en acatar y hacer cumplir las medidas que señale el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con la finalidad de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Para el efecto, dicha institución promulgó el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, que contiene una serie de disposiciones tendentes a regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deben ejecutar sus labores los trabajadores, tanto de patronos privados, como del Estado, las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los mismos.

En dicha reglamentación se incluyen tanto la obligaciones de los patronos como las de los trabajadores, así como la forma de aplicación, control y vigilancia sobre estos aspectos, la cual queda a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en forma coordinada y que deben de ejercer estas funciones por medio de sus técnicos e inspectores.



Para tal efecto los patronos están obligados permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo, con el objeto de constatar si se cumplen efectivamente con la implementación de las medidas de higiene y seguridad en el trabajo, sin embargo, de acuerdo con la disposición laboral citada, las infracciones o violaciones que se cometan contra las disposiciones relativas a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, constituyen faltas de trabajo y previsión social y únicamente son sancionadas con multas, cuyo valor va a depender de la infracción a las disposiciones prohibitivas o a las disposiciones preceptivas, y atendiendo a la gravedad de la infracción.

Respecto a esta reglamentación cabe señalar que se encuentran totalmente desactualizada, ya que data de 1958, es decir, de más de cincuenta años, tiempo durante el cual, la dinámica de las relaciones laborales han variado y por otro lado, los riesgos a que se ven sujetos los trabajadores en el desempeño de sus labores es mucho mayor, sin embargo, es de señalar que la tecnología actual permite minimizar los riesgos a los que se pueda estar sujeto, siempre cuando se adopten las medidas adecuadas.

En virtud que es deber del Estado, promover el bienestar general y en el ejercicio del poder punitivo que ostenta, promover leyes y normas tendientes a darle protección a los ciudadanos y velar por el estricto cumplimiento de las mismas, máxime si tomemos en cuenta los compromisos adquiridos por Guatemala con la suscripción de Convenios internacionales, en materia laboral respecto a la protección



debida al trabajador por accidentes de trabajo, los cuales por estar comprendidos en la rama de los derechos humanos, según lo establecido por el Artículo 46 de la Constitución Política, tienen preeminencia sobre el derecho interno, en especial en aquellos casos en que se pueda ver afectada la vida y la integridad física de las personas, cuya protección le corresponde por mandato constitucional.

Al respecto, se estima necesario no quedarse exclusivamente en la responsabilidad civil y laboral en que pudieren incurrir, como actualmente se encuentra normado, sino encuadrar su conducta en tipos penales a efecto de obligarles a que efectivamente se cumpla con tomar las medidas de seguridad atinentes a la labor que realizan sus trabajadores.

3.3 El Estado frente a la obligación de protección a los trabajadores en virtud de la tutelaridad del derecho del trabajo

Uno de los principios fundamentales en materia de derecho de trabajo, lo constituye precisamente el ser un derecho tutelar de los trabajadores. Dicho principio en la legislación guatemalteca se encuentra contenido a nivel de norma de jerarquía constitucional.

En efecto, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo



son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Dicho principio también se encuentra plasmado en el Cuarto Considerando, literal a) del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo. El citado considerando lo señala como una de sus características ideológicas al establecer: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;...”. Este principio informativo del Derecho del Trabajo, establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica existente entre el patrón y el trabajador y de esa cuenta determina la necesidad de una protección jurídica preferente, es decir, se centra en el reconocimiento dentro de la relación laboral de la desigualdad económica y cultural que existe entre el patrono y el trabajador y conforme la normativa laboral, trata de compensar esa desigualdad a través de otorgarle al trabajador una protección jurídica preferente.

Resulta oportuno también señalar que la tutela del Estado para la protección de la vida humana es primordial. La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 2, regula entre los Deberes del Estado, el de garantizarle a los habitantes la vida, la libertad, la justicia, entre otras obligaciones y el Artículo 3, como se mencionó con antelación, que establece el derecho a la vida: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y al seguridad



de la persona". El bien jurídico protegido para el caso de los accidentes laborales, lo constituye precisamente la vida y la integridad física de las personas.

En virtud del principio anteriormente enunciado, y que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias, tendientes a proteger en forma eficaz la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios, se deben adoptar las medidas necesarias dirigidas a prevenir accidentes de trabajo velando porque la maquinaria y el equipo, tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento, pero se estima necesario no quedarse exclusivamente en la responsabilidad civil y laboral en que pudieren incurrir, si no encuadrar su conducta en tipos penales a efecto de obligarles a que efectivamente se cumpla con tomar las medidas de seguridad atinentes a la labor que realizan sus trabajadores y en caso no las tomen o las infrinjan sean sancionados penalmente por ello.

Existen legislaciones como la española, donde en su Código Penal ya se contempla este tipo de sanciones, dentro de los delitos contra los derechos de los trabajadores, ejemplo de debería emular la legislación guatemalteca.



CAPÍTULO IV

4. El sistema penal frente a los accidentes de trabajo por infracción al deber del debido cuidado

El Código Penal contiene el ordenamiento legal que regula que conductas y omisiones que son consideradas como delictivas, sin embargo, no se encuentra integrado únicamente de tipos penales en los cuales la finalidad del autor coincida con el resultado prohibido, es decir que existen otros casos en los cuales la finalidad del autor tiene una dirección distinta de la dirección que corresponde a la prohibición concreta, y cuando la finalidad del autor no se dirige a la realización del tipo, sino a una finalidad diferente, pero como consecuencia de la acción se sigue la producción de un resultado prohibido, estamos de todas maneras en presencia de un hecho que bajo ciertos aspectos es delito.

Es decir, no solo la dirección de la voluntad de un hecho prohibido es presupuesto de la aplicación de una pena, sino también el desprecio por el cuidado que merecen los bienes jurídicos ajenos.

El referido ordenamiento legal está dividido en dos partes: la parte general y la parte especial. En la parte general se encuentran plasmados precisamente los fundamentos generales en materia penal. Muñoz Conde al referirse a este tema indica que "estudia la norma jurídico penal, en su estructura, contenido y función, así



como los principios que la inspiran, sus fuentes y límites de vigencia temporal, espacial y personal”¹².

Previo a entrar a considerar el incluir dentro de nuestra legislación sustantiva penal, tipos penales para regular la conducta de los patronos que infringen el deber del cuidado debido, se estima pertinente hacer un esbozo muy general sobre el delito y más específicamente sobre los delitos de peligro y los delitos de resultado, a efecto de ubicar en cuál de estos se encuentra la figura delictiva que pretendemos crear, para posteriormente referirse a los elementos propios del delito, que resulta importante analizar para determinar la pertinencia de crear el tipo penal, básicamente la acción, la tipicidad y la antijuricidad, los elementos del tipo, sus funciones y la culpabilidad y sus elementos.

4.1. El delito

En el presente capítulo no se entra a profundizar sobre los problemas que ha enfrentado la teoría general del delito para dar un concepto de delito que contenga todas las características que debe de tener un hecho para ser considerado como tal y ser sancionado con una pena, de esa cuenta nos limitaremos a señalar algunas definiciones que han dado estudiosos de la materia, mismas que tratan precisamente a la necesidad de crear tipos penales a efecto de sancionar bajo esta perspectiva la conducta en que puedan incurrir los patronos ante el incumplimiento de sus

¹² Muñoz Conde, Francisco. **Teoría general del delito**. Pág.36.



obligaciones respecto a las medidas de seguridad que deben de adoptar en protección de sus trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.

Muñoz Conde define el delito, “como la acción y omisión típica, antijurídica, culpable y punible”¹³.

En ese mismo sentido lo define Enrique Bacigalupo, al afirmar que el delito “es la violación culpable del orden jurídico, o sea una acción típica, antijurídica y culpable”¹⁴. Y agrega “esta definición, típica es la característica de la acción de subsumirse bajo la descripción abstracta de un acto prohibido por la norma y contenido en la ley penal (tipo penal)”¹⁵.

Para Jiménez de Asúa, se entiende por delito “el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal”¹⁶. Para Soler es “una acción, típicamente, antijurídica, culpable y adecuada a una figura legal conforme a las condiciones objetivas de ésta”¹⁷.

Por otro lado, se concibe el delito desde un concepto formal, a que la ley penal es la que determina que un hecho es delito y desde el punto de vista material, se refiere a

¹³ Muñoz Conde, Francisco. Ob. Cit. Pág. 38.

¹⁴ Bacigalupo, Enrique. **Lineamientos de la teoría del delito**. Pág. 41.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 42.

¹⁶ Jiménez de Asúa, Luis. **Tratado de derecho penal**. Pág. 91.

¹⁷ Soler Sebastián. **Derecho penal argentino**. Pág. 79.

que es el que explica por qué un hecho concreto está incluido como delito en la ley penal.

4.2. Delitos de peligro y delitos de resultado

El concepto de peligro ocupa en la ciencia penal moderna un lugar preponderante, y ha dado lugar a la formulación de importantes distinciones tendientes a precisar el sentido y la finalidad de la acción delictiva del sujeto. Los delitos de peligro han sido definidos por diferentes estudiosos del derecho penal, como aquellos en que basta para su realización completa que se haga correr un riesgo genérico o concreto al bien jurídico protegido por la norma. Para la comprensión exacta de los delitos de peligro se han formulado al respecto tres teorías: la objetiva, la subjetiva y la mixta, con el objeto de determinar la índole y la naturaleza de lo que penalmente debe entenderse por peligro.

4.2.1. La teoría subjetiva

Afirma que el peligro se halla en la mente del hombre, para quien es imposible establecer con certeza objetiva todas las condiciones convergentes hacia un hecho determinado que puedan hacer inofensivo dicho evento, prefigurado en su mente como dañoso. Es la imaginación del hombre la que en forma a priori determina la existencia o inexistencia del peligro.

4.2.2. La teoría objetiva

Es la más aceptada, sostiene la realidad concreta y verificable del peligro. Funda su argumentación en el razonamiento deductivo de que normalmente dada determinada circunstancia existe la probabilidad o posibilidad, dependiendo del criterio a adoptar, de que se produzca un más o menos determinado evento dañoso. En ello consistiría el peligro que cobra así vida por sí mismo, independientemente de que en determinado momento dicho peligro se concretó o no en el daño efectivo que anuncia.

4.2.3. La teoría mixta

Constituye una especie de teoría ecléctica que conciliando los extremos de las anteriores, esta teoría expone el doble aspecto, que según ella, presenta el peligro. Por una parte, considerándolo en sí mismo, se nos presenta objetivamente como una realidad en el mundo del ser y por otra parte, observándolo desde el punto de vista del que lo produce, del que lo sufre, del que lo presencia, o en fin, del que lo juzga, es indiscutible que el peligro toma carácter puramente subjetivo en mayor o menor proporción.

La tradicional clasificación que corresponde hacer es la que clasifica a estos delitos en delitos de peligro concreto, y delitos de peligro abstracto. Varios autores han expuesto claramente la distinción, manifestando que el Derecho, considerando

valioso determinado bien jurídico, por ejemplo, la vida humana, castiga no solamente la acción que la destruye o lesiona directamente, sino también aquella acción que pueda ponerla en peligro. Por el contrario, estamos ante el delito de peligro abstracto cuando el Derecho incrimina alguna acción y la castiga en general por tener "una idoneidad genérica para crear peligros y causar daños"¹⁸.

Cuando el tipo exige junto con la realización de la acción, la producción de un resultado material, nos encontramos ante los delitos de resultado, pero se alude al resultado como modificación producida en el mundo exterior, distinto idealmente de la acción misma.

4.3. Elementos del delito

Son todos aquellos elementos sine qua non, es decir indispensables para que pueda determinarse la existencia de un delito.

4.3.1 La acción

Las normas del derecho penal tienen por objeto acciones humanas que se refieren tanto a la realización de una determinada conducta como a la omisión de otra y en cada caso se comprenden tanto la realización intencional como la ejecución u omisión sin el cuidado debido.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 84.



Según Enrique Bacigalupo, “la estructura de la acción puede analizarse en tres niveles:

- El hombre se propone la realización de un fin (anticipación).
- Elige los medios para la realización del fin anticipado.
- Pone en marcha la realización de fin anticipado utilizando los medios elegidos”¹⁹.

Bacigalupo señala que esta estructura del comportamiento humano corresponde a la acción punible, pero también a la que no lo es.

Para este autor, el concepto de acción, en definitiva, tiene entonces la función de determinar qué elementos del hecho son relevantes para lo injusto; y como contrapartida cuáles pertenecen al ámbito de la culpabilidad y por lo tanto, las consecuencias de un concepto y otro de acción, se verán en el ámbito de lo injusto, aunque señala como causas que excluyen la acción como la fuerza física irresistible, el estado de inconsciencia y el acto reflejo.

En ese mismo sentido se expresa Muñoz Conde al señalar que el derecho penal sólo se ocupa de acciones voluntarias, y que por lo tanto no habrá acción penalmente relevante cuando falta la voluntad y señala los mismos tres grupos de casos. Muñoz

¹⁹ Enrique Bacigalupo. Ob. Cit. Pág. 59.



Conde conceptualiza la acción de una manera muy general como: “todo comportamiento dependiente de la voluntad humana”²⁰.

En la legislación guatemalteca de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 13 del Código Penal, para que una acción sea considerada como un delito consumado, deben de concurrir todos los elementos de su tipificación, es decir se tiene por consumada la acción cuando esta se realiza con todos los elementos descritos en la norma.

4.3.2. La tipicidad

La tipicidad no es más que la adecuación de un hecho cometido a la descripción que de ese hecho se hace en la ley sustantiva penal, de donde se ha afirmado que ningún hecho puede llegar a la categoría de delito, si no corresponde a la descripción contenido en una norma penal (principio de legalidad). Para Muñoz Conde, “la tipicidad es la cualidad que se atribuye a un comportamiento cuando es subsumible en el supuesto de hecho de una norma penal”²¹. Tipicidad se puede definir como el encuadramiento de la conducta humana al tipo penal (el tipo).

²⁰ Muñoz Conde, Francisco. Ob.Cit. Pág. 48.

²¹ Ibíd. Pág. 57.



➤ **Los elementos del tipo**

Para Joaquín Cuello Contreras, en su obra *El Derecho Penal Español, Curso de Iniciación Parte General*, los elementos del tipo en particular internamente se pueden agrupar de la siguiente forma:

- **Elementos descriptivos y normativos**

Una primera división en cuanto a la naturaleza de los elementos del tipo utilizados por el legislador distingue entre elementos descriptivos y elementos normativos o necesitados de valoración por parte del intérprete y agrega que en cualquier caso, “vale la pena mantener una distinción según la cual los elementos descriptivos remiten a hechos de la realidad natural, que el intérprete se limita a constatar fácticamente en tanto que los elementos normativos requieren siempre de un acto posterior concreto de valoración que permite incluir ese hecho en el orden valorativo que subyace al tipo.

- **Elementos objetivos y subjetivos**

Con los primeros se alude a aquellos que reflejan una realidad exterior, existente en el momento de actuar del sujeto y con los segundo se tipifican elementos que no contemplan, en principio, una realidad exterior sino determinadas representaciones psicológicas del autor que acompañan su actuar.



➤ **Las funciones del tipo**

Hay coincidencia entre varios autores sobre “las tres funciones principales del tipo penal, y se han señalado tres:

- **Función seleccionadora**

Se refiere a que hay una selección del legislador de entre todas las conductas humanas, por medio de la cual determina finalmente como delitos aquellas socialmente insoportables y vulneradores de bienes jurídicamente tutelados por el orden jurídico.

- **Función de garantía**

Deriva del principio de legalidad, que expresa que solo los comportamientos descritos como delitos en la ley respectiva pueden ser sancionados.

- **Función motivadora**

Describe que mediante la amenaza de la sanción establecida en él tipo, los ciudadanos se ven conminados o motivados a actuar de acuerdo al orden establecido”²².

²² De León Velasco, Héctor Aníbal y De Mata Vela, José Francisco. **Manual del derecho penal guatemalteco**. Pág. 165.



4.3.3. La antijuridicidad

Para Bacigalupo el tema de la antijuridicidad, concretamente definido “es el de saber si la realización de una acción típica está o no amparada por una causa de justificación”²³, o dicho de otra manera, una conducta típica es antijurídica cuando la realización del tipo no está amparada por una causa de justificación, excluyente de la antijuridicidad, es decir, cuando se afirma que la conducta es contraria a la norma jurídica.

Muñoz Conde afirma que “en la práctica, la función del juicio de antijuridicidad se reduce a una constatación negativa de la misma, es decir, a la determinación de si concurre o no alguna causa de justificación”, y concluye en que “juicio de antijuridicidad descansa siempre en la lesión o puesta en peligro de un bien jurídico (desvalor de resultado) producida por una acción también desvalorada (desvalor de la acción). 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”²⁴.

4.3.4 La culpabilidad

Para la mayoría de autores que han estudiado el tema de la culpabilidad, como Enrique Bacigalupo, este concepto está estrechamente vinculado al de reprochabilidad y en ese sentido afirma que “es reprochable el que pudiendo obrar

²³ Enrique Bacigalupo. Ob. Cit. Pág. 72

²⁴ Muñoz Conde, Francisco. Ob. Cit. Pág. 69.



de otra manera, lo ha hecho en forma típica y antijurídica...”²⁵, y agrega que la capacidad de obra conforme a derecho, depende de los presupuestos que la condicionan, siendo estos la capacidad de comprender la antijuridicidad del hecho y la posibilidad de conocer la antijuridicidad del hecho.

Muñoz Conde al respecto afirma que “una cosa es segura: entre varias opciones posibles siempre se puede elegir, pero no sabemos cuáles son las razones últimas que impulsan a elegir entre una y otra opción” y agrega que es por ello que no es posible fundamentar la culpabilidad en algo que no conocemos suficientemente. Y que la culpabilidad supone algo más que la mera posibilidad de poder actuar de un modo distinto a como se actuó y que la culpabilidad se base en que el autor de la infracción penal, del hecho típico y antijurídico, tenga las facultades psíquicas y físicas mínimas requeridas.

➤ **Elementos de la culpabilidad**

Para Francisco Muñoz Conde, la culpabilidad tiene como elementos específicos, sin cuya presencia no puede formularse el juicio de atribución, siendo estos elementos:

²⁵ Enrique Bacigalupo. Ob. Cit. p. 91.

- **La imputabilidad o capacidad de culpabilidad**

Bajo este término se incluyen aquellos supuestos que se refieren a la madurez psíquica y a la capacidad del sujeto para motivarse.

- **El conocimiento de la antijuridicidad del hecho cometido**

La norma penal solo puede motivar al individuo en la medida en que éste puede conocer, a grandes rasgos, el contenido de sus prohibiciones. Si el sujeto no sabe que su hacer está prohibido, no tiene ninguna razón para abstenerse de su realización; la norma no le motiva y su infracción, si bien es típica y antijurídica, no puede atribuírsele a título de culpabilidad.

- **La exigibilidad de obediencia o un comportamiento distinto**

“Normalmente el derecho exige la realización de comportamientos más o menos incómodos o difíciles, pero no imposibles, El derecho no puede, sin embargo exigir comportamientos heroicos, toda norma jurídica tiene un ámbito de exigencia, fuera de la cual no puede exigirse responsabilidad alguna. Cuando la obediencia de la norma pone al sujeto fuera de los límites de la exigibilidad faltará ese elemento y con él, la culpabilidad”²⁶.

²⁶ Ibíd. Pág. 85.



4.3.5. De la participación en el delito

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 36 del Código Penal, son responsables de la ejecución de las acciones delictivas los autores y los cómplices. Muñoz Conde, cuando se refiere a las auténticas formas de participación en el delito señala la coautoría y la autoría inmediata, y señala que debe de entenderse por coautoría aquella que se refiere a la realización conjunta del hecho, que incluye, además de las personas que realizaron el delito a aquellos que ayudaron a que ésta se llevara a cabo, que sin su participación material y personal pero con su ayuda intelectual, inducción a la ejecución del acto, son parte responsable del resultado dañoso de la acción²⁷.

El Artículo 36 del Código Penal, establece a quienes debe de considerárseles autores y en ese sentido preceptúa: "Son autores: 1o. Quienes tomen parte directa en la ejecución de los actos propios del delito. 2o. Quienes fuercen o induzcan directamente a otras a ejecutarlo. 3o. Quienes cooperan a la realización del delito, ya sea en su preparación o en su ejecución, con un acto sin el cual no se hubiere podido cometer. 4o. Quienes habiéndose concertado con otro u otros para la ejecución de un delito, están presentes en el momento de su consumación."

Por otro lado, el Artículo 37 del mismo cuerpo legal, establece a quienes deben de tenerseles como cómplices en la comisión de un delito y señala: "1o. Quienes

²⁷ Ibíd. Pág. 89.



animaren o alentaren a otro en su resolución de cometer el delito. 2o. Quienes prometieren su ayuda o cooperación para después de cometido el delito. 3o. Quienes proporcionaren informes o suministraren medios adecuados para realizar el delito; y. 4o. Quienes sirvieren de enlace o actuaren como intermediarios entre los partícipes para obtener la concurrencia de éstos en el delito.”

Respecto a la responsabilidad penal para el caso de las personas jurídicas el Artículo 38 del mencionado cuerpo legal establece: “En lo relativo a las personas jurídicas se tendrán como responsables de los delitos respectivos a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas, que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado éste y serán sancionados con las mismas penas señaladas en este Código para las personas individuales.”

4.4. La pena y sus fines

Uno de los principios de la pena, lo constituye el no atormentar, ni afligir, ni causar al reo nuevos daños, la pena debe ser humana, proporcionada a los delitos, útil para el Estado y resocializadora del individuo. La pena debe ser preventiva en forma general, cuando se dirige a toda la sociedad, para que se abstengan de delinquir y tiene la función de prevenir en forma especial cuando apunta al delincuente mismo, ya sea enmendándolo para que no vuelva a delinquir, enmendándolo para que no vuelva a reincidir en el camino del crimen o bien neutralizándolo.



Según Claus Roxin, en su libro Los Problemas Básicos del Derecho Penal, expone la teoría dialéctica de la pena con tres funciones: a) Amenaza, cuando la ley se dicta de manera preventiva en forma general, e impone penas a determinadas conductas delictivas; b) Cuando aplica las penas que ha impuesto a determinada acción, tiene una función retributiva, nunca más allá de la culpabilidad; c) Cuando ejecuta las penas se trata de una cuestión de prevención especial.

La pena debe ser digna, en la medida de lo posible, que no atente más allá de las autorizaciones judiciales, que no vulnere más derechos humanos que los previamente establecidos en la norma penal.

La imposición de una pena debe de ser razonable, en proporción al daño causado y el mal a imponer con la misma. Cuando se impone la pena la flexibilidad de la misma, en donde el legislador podrá disponer de una variedad de sanciones con el objeto de hacer efectiva su facultad de imponer una sanción.

La pena debe de ser necesaria, que se justifique que con su imposición será respetado el derecho del que hubiere sido afectado por el proceder de otro sujeto, y que con la imposición de la misma el Estado está justificando la retribución por el acontecer del ilícito.

La pena debe resaltar la capacidad de aseguramiento de las expectativas de cumplir el Derecho toda vez que se está cumpliendo por el resto de la sociedad nos



suministra mayores razones para su cumplimiento. Al producirse un fallo en alteración de la normas debe ser correspondido con un medio que supere ese quebrantamiento por lo que la pena aquí cumple su cometido, la pena también adquiere un papel de dirección de conductas aunque en un plano secundario, es necesario mantener una serie de mandatos prohibitivos que de no existir desbordarían el sistema social, en consecuencia el Derecho protege al que espera cierto comportamiento del otro.





CAPÍTULO V

5. Propuesta de anteproyecto de ley para responsabilizar penalmente a los patronos por el incumplimiento de sus obligaciones, respecto a las medidas de seguridad que para la protección de la vida e integridad física sus trabajadores, deben de adoptar, con ocasión de un contrato laboral

Como se ha afirmado en el desarrollo de la presente investigación, se estima necesario establecer la responsabilidad en que incurran los patronos por el incumplimiento al deber del cuidado debido al no vigilar porque las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo sean efectivamente cumplidas, como sujetos responsables de tal omisión, se hace necesario crear el tipo penal específico donde se prevenga a estas personas del debido cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, toda vez que, si bien es cierto, existe actualmente normativa en el orden laboral, administrativo y civil que regulan aspectos relacionados con este tema, también lo es que las mismas han sido ineficaces, de donde resulta pertinente responsabilizar penalmente a los infractores para lograr un efectivo cumplimiento de la normativa y por ende, un efectiva protección al trabajador.

5.1. Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo

El derecho al trabajo, que reconoce el Artículo 101 de la Constitución Política de Guatemala, no puede entenderse sin reconocer igualmente que el ejercicio del



mismo se debe realizar bajo condiciones que garanticen en primer lugar la vida del trabajador, y en segundo lugar su salud e integridad física, aspectos establecidos en el Artículo 1 y 2 de la carta magna. En la legislación penal guatemalteca, no existe en la actualidad, regulación penal encaminada a prevenir los riesgos laborales a los que un trabajador pueda enfrentarse y que detalle cuales deben ser las medidas de seguridad a adoptar en cada sector profesional. De esa cuenta, resulta impostergable el establecimiento de sanciones penales ante la infracción de normas de prevención de riesgos laborales, que coadyuven a una protección efectiva del trabajador.

En el mundo del trabajo entendemos que es de gran trascendencia la dimensión de la seguridad en dicho aspecto. 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 deba realizarse en condiciones de seguridad que no pongan en constante peligro su vida, su salud y su integridad física o psíquica. Debe de establecerse una normativa que garantice la efectividad de todas las normas declarativas y ordenadoras de la actividad del trabajador, estableciendo penas para aquellos que, estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que el trabajador desempeñe su labor en las condiciones que las normas internacionales de prevención de riesgos laborales especifican.

En dicha normativa se debe establecer cuidadosamente el comportamiento que implique la comisión de delitos cometidos contra la seguridad e higiene en el trabajo,



y no solo para proteger la vida y la integridad física del trabajador sino también su integridad y para su salud psíquica, que por muchos años ha estado olvidada por el legislador.

En el desarrollo del presente capítulo intentaré analizar con detalle los aspectos fundamentales de la integración de esta figura delictiva, así también el bien jurídico protegido o tutelado, el sujeto activo y pasivo del mismo, tipo objetivo y subjetivo de la acción, así como los problemas concursales que plantea su aplicación y su penalidad.

5.1.1. Bien jurídico tutelado

Se puede definir 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. En lo que respecta al objeto de nuestro estudio, lo que se intenta defender o proteger, 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 debe castigar la conducta omisiva de patrono, que ponga en peligro la vida o la salud de los trabajadores, al no facilitarles los medios para que ese colectivo desempeñe su actividad en condiciones adecuadas.



5.1.2. Sujeto activo

Sujeto activo de un delito es, en palabras de Ferri, el "protagonista del drama penal" y a criterio del autor del presente trabajo, sólo pueden ser sujetos activos de este delito, las personas que tienen la obligación legal de facilitar los medios de seguridad salud e higiene en el centro de labores, lo que centraría la responsabilidad en la figura del patrono. Es indiscutible que a este le corresponde, la adopción de las medidas necesarias para la protección de la seguridad, salud e higiene, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud del trabajador, mediante mecanismos acordes a las actividades que desarrolle. El empleador deberá, además, intentar perfeccionar continuamente los niveles de protección existentes y realizar cuantos ajustes sean necesarios ante cualquier tipo de cambio en las circunstancias que inciden en la realización del trabajo.

También debería de ser sujetos activos de este delito de seguridad e higiene, los suministradores, fabricantes o importadores de maquinaria, productos y útiles de trabajo, debido a que tendrían que obligarse a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, y si son de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo, deben proceder al envasado y etiquetado de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los



trabajadores. Que se suministre la información que permita el uso correcto por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que debe de tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Cuando los patronos suministren elementos para la protección de los trabajadores quedan obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que se instalen y usen en las condiciones y de la forma que se recomienden. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

5.1.3. Sujeto pasivo

Sería el titular del bien jurídico lesionado. Por lo que, como sujeto pasivo de este delito se tendría el conjunto de los trabajadores entendido como sujeto colectivo.

Es importante señalar el problema que se suscita cuando es la actuación del propio trabajador la que pone en peligro su vida, salud o integridad física. Sin embargo, es el propio empleador el que tiene la obligación de vigilar el estricto y permanente cumplimiento de además de la vigilancia de las medidas de seguridad colectivas e individuales, además de la vigilancia estatal de supervisión de cumplimiento establecidas para el efecto, entiéndase Ministerio de Trabajo y Previsión Social y



Previsión Social, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, etc, que pongan en peligro la vida e integridad física de sus trabajadores.

5.1.4. Tipo objetivo de la acción

Consistiría en que por parte de los responsables de la actividad laboral, entiéndase patronos no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Se trataría 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 integrarían 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 y convenios internacionales en los que Guatemala sea parte; 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.

5.1.5. Tipo subjetivo de la acción

Se debe de constituir como un delito doloso y admitir también 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. De conformidad con el Artículo 11 del Código Penal, el delito es doloso, cuando el resultado ha sido previsto o cuando, sin perseguir ese resultado, el autor se lo representa como posible y ejecuta el acto, exige que el infractor sea consciente y que conozca 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.

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 sí 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.



5.1.6. Penalidad

La pena a imponer deberá ser de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Cuando el delito se cometiere por imprudencia grave, la pena a imponer será la inferior en grado.

5.1.7. Problemas concursales

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. La opinión de la doctrina mayoritaria (Muñoz Conde, Navarro, Baylos-Terradillos, Carbonell Mateu, González Cussac) considera que en estos casos existe un concurso ideal de delitos, unidad de hecho y pluralidad de bienes jurídicos lesionados o puestos en peligro, entre el cometido contra la seguridad de los trabajadores y las respectivas modalidades imprudentes de la causación de lesiones, muerte, etc.

A lo largo del presente trabajo hemos procedido al estudio del delito contra la salud y la seguridad de los trabajadores y podemos concluir en un proyecto de ley 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 empleador para el que el trabajador presta 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 encontramos al conjunto de los trabajadores, entendido como sujeto colectivo.

Se trata de un delito 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, aunque también admite la comisión por imprudencia grave.

En virtud de lo anterior, se presenta una propuesta de anteproyecto de ley, donde se sugiere reformar por adición el Libro Segundo, Título I, Parte Especial, del Código Penal, Decreto 17-73, relativo a los delitos contra la vida y la integridad de la persona, donde se incluya el Capítulo IX, De los delitos contra los derechos de los trabajadores.

Para la elaboración del anteproyecto, se tomó como base el Código Penal Español, en lo relativo a los delitos contra los derechos de los trabajadores, que a mí criterio



regula de una forma adecuada el tema, con penas de prisión y multas dentro de rangos totalmente aceptables.

5.2. Reformas al Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, para la protección de los trabajadores

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO No. _____

CONSIDERANDO:

Que conforme la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia, así como para garantizar y proteger la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de las personas.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con convenios internacionales signados por Guatemala, el Estado se ha obligado a adoptar en el marco de su legislación nacional, medidas de seguridad pertinentes, necesarias y eficaces, a fin de evitar poner en peligro la vida e integridad física del propio trabajador, de sus propios compañeros o de cualquier otra persona, con ocasión del cumplimiento de un contrato de trabajo.



CONSIDERANDO:

Que es de interés público y por ende, un deber del Estado, promover el bienestar general y en el ejercicio del poder punitivo que ostenta, promover leyes y normas tendientes a darle protección a los ciudadanos y velar por el estricto cumplimiento de las mismas, en especial en aquellos casos en que se pueda ver afectada la vida, la integridad corporal y la salud de los trabajadores, cuya protección le corresponde por mandato constitucional.

POR TANTO:

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Las siguientes:

REFORMAS AL CODIGO PENAL, DECRETO 17-73 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REFORMAS

Artículo 1.- Se adiciona al Libro Segundo, Título I, Parte Especial, del Código Penal, Delitos contra la Vida y la Integridad de la Persona, un Capítulo IX, con la denominación De los Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores.



Artículo 2.- “El Artículo 158 Bis. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, los que con infracción de 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 ponga en peligro grave su vida, salud o integridad física.

Artículo 3.- “El Artículo 158 Ter. Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con pena inferior en grado.

Artículo 4.- “El Artículo 158 Quáter. Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remedirlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

Artículo 5.- El presente Decreto entrará en vigencia, el día de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo, para su publicación y cumplimiento.



Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala a los
XXXX XXXX de XXXXXX





CONCLUSIONES

1. Resulta evidente la ineficacia e insuficiencia de la normativa actual para garantizar a los trabajadores, la implementación por parte de sus patronos de medidas de seguridad, higiene y salud adecuadas para la protección de su vida e integridad física en el desempeño de sus labores.
2. Cuando un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, ejecuta labores de riesgo para con un patrono y no se toman las medidas de seguridad pertinentes, necesarias y eficaces, se pone en peligro la vida e integridad física del propio trabajador, de sus propios compañeros o de cualquier otra persona.
3. La normativa con que actualmente se cuenta, para sancionar la conducta de los patronos, en el caso de incumplimiento de sus obligaciones respecto a medidas de seguridad que deben de implementar y adoptar para proteger la vida e integridad física de sus trabajadores, son exclusivamente de carácter pecuniario, las que además de ser incumplidas, no han logrado su cometido de lograr que los patronos, cumplan con la obligación de adoptar las medidas para la protección de sus trabajadores en el centro de labores.



4. Penalizando la conducta omisiva de los patronos en adoptar las medidas de seguridad apropiadas para proteger de manera eficaz la seguridad, higiene y salud de los trabajadores, en el desempeño de sus labores, provocaría una disminución significativa de accidentes de trabajo, una disminución en sus costos, al no distraer fondos para el pago de sanciones pecuniarias, provocadas por la falta de medidas de seguridad apropiadas y una mayor productividad al contar con todos sus trabajadores desarrollando apropiadamente sus labores.



RECOMENDACIONES

1. Todo patrono debe de adoptar las precauciones necesarias, tendientes a proteger en forma eficaz la vida, la seguridad, higiene y la salud de los trabajadores en los centros de trabajo, así como en la prestación de sus servicios, de esa cuenta debe de acoger las medidas necesarias dirigidas a prevenir accidentes de trabajo velando porque la maquinaria y el equipo, tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deben estar sujetos a una constante inspección y un mantenimiento permanente del equipo.
2. Para garantizar la vida, salud y seguridad del trabajador, el Estado debe de promover la normativa necesaria y la adopción por parte de los patronos de medidas de seguridad necesarias, dirigidas a la prevención de accidentes en el centro de trabajo.
3. La necesidad de penalizar la conducta omisiva de los patronos, en proteger efectiva y eficientemente a sus trabajadores en el ejercicio de sus labores, con ocasión de un contrato de trabajo, obligándoles a tomar las medidas de seguridad atinentes a la labor que realizan sus trabajadores, y no quedarse exclusivamente en la responsabilidad civil y laboral en que pudieren incurrir.



4. El Estado debe de promover la legislación penal adecuada para lograr una mayor preocupación de los patronos en proteger a sus trabajadores, implementando las medidas de seguridad, salud e higiene en el lugar de trabajo, logrando así una protección integral al trabajador.



BIBLIOGRAFÍA

- BACIGALUPO, Enrique. **Lineamientos de la teoría del delito**. 2ª edición, Santa Fé de Bogotá, Colombia: Ed. Temis. 1970.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los riegos del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.
- CHAVARRÍA COSAR, Ricardo. **Iluminación de los centros de trabajo**. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Madrid, España. 2008.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 9ª. ed. México: Ed. Porrúa. S.A., 1966.
- DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal y José Francisco de Mata Vela. **Derecho penal guatemalteco** (parte general y parte especial). 16ª ed. Corregida, aumentada y actualizada; Guatemala: Ed. Fénix. 2005.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.
- [\(http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales\)](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales).(consultado: 20 de octubre de 2013)
- <http://www.insht.es/portal/site/Insht>. (consultado: 19 de octubre de 2013)
- <http://www.congreso.es/consti>. (consultado: 19 de octubre de 2013)
- http://www.grafologiauniversitaria.com/mobbing_asp_criminologicos.htm (consultado: 19 de octubre de 2013)
- JIMENEZ DE ASÚA, Luis. **Tratado de derecho penal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Losada, S.A. 1977.
- MUÑOZ CONDE, Francisco. **Teoría general del delito**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1996.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.



Organización Internacional del Trabajo. **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Volumen II. 3ª Edición. Ginebra, Suiza. 2008.

Organización Internacional del Trabajo. **Los principios básicos de la ergonomía, en la salud y la seguridad en el trabajo**. **Ergonomía**. Ginebra, Suiza. 2008.

PUIG PEÑA, Federico. **Derecho penal**. Volumen II, 5ª edición. Barcelona, España: Ed. Nauta, S.A., 1959.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid. España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1990.

SOLER, Sebastián. **Derecho penal argentino**. Tomo I, Buenos Aires, Argentina: Ed. Tea. 1953.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 17-73

Código Procesal Penal. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 51-92.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 330

Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Nueva York, Estados Unidos de América, 1946.

Constitución Española 1978.

Ley española 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.