

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA VIDA
E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS FRENTE A LOS
RIESGOS LABORALES**

FRANZ CHRISTIAN VIDES VILLAGRÁN

GUATEMALA, ABRIL DE 2015

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA
VIDA E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS FRENTE A
LOS RIESGOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FRANZ CHRISTIAN VIDES VILLAGRÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2015

**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 Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 09 de abril del año 2014

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



Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veinticuatro de marzo del año dos mil catorce, asesoré la tesis del bachiller Franz Christian Vides Villagrán, con carné estudiantil 200111535 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA VIDA E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES”**; le doy a conocer:

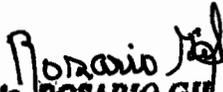
- a) El desarrollo de la tesis abarca un contenido científico que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente los riesgos laborales en la legislación guatemalteca.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual estableció los riesgos laborales; método comparativo, con el cual se establecieron sus características; y el analítico, señaló su regulación legal.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, recomendaciones, conclusiones y citas bibliográficas correctas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se formuló fue comprobada al dar a conocer la importancia de proteger la vida e integridad de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario

Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058



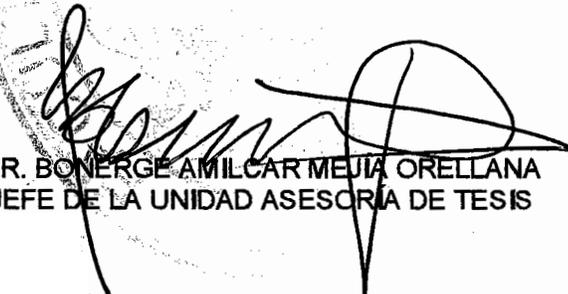
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 10 de abril de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO GAMALIEL SENTES LUNA , para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante FRANZ CHRISTIAN VIDES VILLAGRÁN, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA VIDA E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES".

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


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

cc. Unidad de Tesis
BAMO/iy





**Lic. Gamaliel Sentes Luna
Abogado y Notario**

Guatemala 25 de abril del año 2014

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

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**
RECIBIDO
02 MAYO 2014
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora: _____
Firma: _____

Distinguido Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe según nombramiento de revisor a su digno cargo de fecha diez de abril del año dos mil catorce, en relación a la tesis del bachiller Franz Christian Vides Villagrán para su graduación profesional, la cual se intitula: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA VIDA E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES”**.

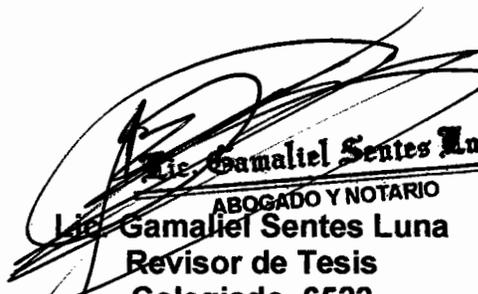
- a. En el desarrollo de la tesis se aborda una temática que reviste gran importancia, ya que señala y analiza jurídica y dogmáticamente la protección a la vida e integridad de los trabajadores guatemaltecos.
- b. Al redactar la tesis el alumno demostró empeño, interés, seriedad y una rigurosidad científica mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación científicos acordes y necesarios, habiendo sido utilizado el método descriptivo, histórico y deductivo; y la técnica de fichas bibliográficas.
- c. El bachiller tuvo el cuidado de emplear un vocabulario propio de un trabajo de este nivel, haciendo uso y consultando para ese extremo los diccionarios jurídicos necesarios, y asistiendo a las bibliotecas del país a hacer las consultas necesarias.
- d. Es bastante interesante el trabajo de tesis, siendo los objetivos que señala puntuales y acordes con la realidad de la sociedad guatemalteca, y de igual forma indicó que la hipótesis planteada analiza los riesgos laborales.
- e. Cabe señalar que la introducción, márgenes, contenido, conclusiones, recomendaciones, y bibliografía utilizada se adapta perfectamente al tema de la tesis y de que se llevaron a cabo las correcciones sugeridas al sustentante.



Lic. Gamaliel Sentés Luna
Abogado y Notario

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

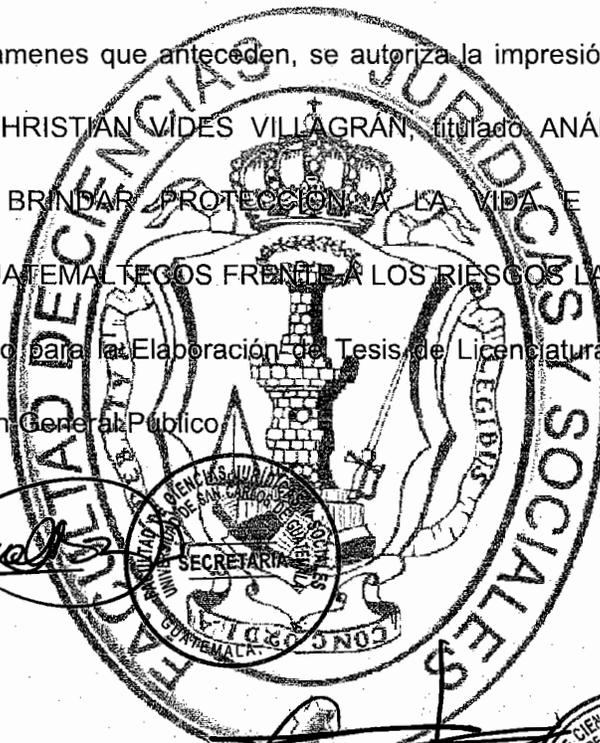
Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme con muestras de mi consideración y respeto.


Lic. Gamaliel Sentés Luna
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Gamaliel Sentés Luna
Revisor de Tesis
Colegiado 6522



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FRANZ CHRISTIAN VIDES VILLAGRÁN, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA VIDA E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



[Handwritten signature]

BAMO/srrs.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Lic. Avidán Ortíz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el creador que otorga la vida, el amor y la sabiduría, por todas sus bendiciones de cada día a lo largo de la vida.

A MIS PADRES:

Julio Francisco Vides Wuesterheide y Carmela Villagrán Monterroso, por sus esfuerzos, principios y valores que me han enseñado para alcanzar mis metas, que Dios siempre los guarde.

A MI HERMANO, HERMANA Y SOBRINA:

Juan Carlos Vides Villagrán, Karin Xiomara Vides Villagrán y Odra Leslie Shamila Vides Villagrán, por el cariño y las bendiciones que le han dado a mi vida.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Con cariño y aprecio.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

Por su amistad sincera.



A: La Universidad de San Carlos de Guatemala,
como casa de estudios y conocimientos para la
superación profesional.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
por la formación académica y social que obtuve
dentro de la misma.



ÍNDICE

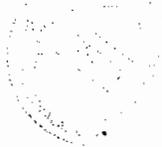
	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Conceptualización.....	1
1.2. División.....	2
1.3. Caracteres.....	5
1.4. Autonomía.....	7
1.5. Crisis del derecho del trabajo.....	8
1.6. El empleo.....	11
1.7. Derecho del trabajo como marco legal de las relaciones laborales.....	14

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho laboral.....	19
2.1. Concepto.....	19
2.2. Clasificación.....	19
2.3. Constitución Política de la República de Guatemala.....	20
2.4. Convenios colectivos.....	21
2.5. Voluntad de las partes.....	22
2.6. Reglamentos.....	23
2.7. Usos y costumbres.....	23



	Pág.
2.8. Principios generales del derecho.....	24
2.9. Doctrina.....	25
2.10. Jurisprudencia.....	26
2.11. Orden de prelación de las normas jurídicas.....	26
2.12. Aplicación de las normas en el tiempo.....	27
2.13. Conflicto de normas.....	28
2.14. Lagunas de ley.....	29

CAPÍTULO III

3. Trabajo y salud.....	31
3.1. El trabajo.....	32
3.2. Riesgo laboral.....	33
3.3. Gravedad del riesgo.....	34
3.4. Condiciones laborales.....	35
3.5. Prevención de riesgos laborales.....	36
3.6. Principios de la actividad preventiva.....	38
3.7. Daños derivados del trabajo.....	39
3.8. Accidentes de trabajo.....	39
3.9. Enfermedades profesionales.....	41
3.10. Incapacidad laboral.....	45



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Los riesgos laborales y las condiciones de seguridad.....	49
4.1. Seguridad estructural.....	50
4.2. Espacios laborales.....	50
4.3. Suelos.....	51
4.4. Las ventanas y los tabiques.....	51
4.5. Vías circulativas.....	52
4.6. Puertas y portones.....	53
4.7. Rampas y escaleras fijas.....	54
4.8. Escaleras de mano.....	54
4.9. Vías y salidas de evacuación.....	55
4.10. Condiciones de protección contra incendios.....	56
4.11. Instalaciones eléctricas.....	56
4.12. Orden, limpieza y mantenimiento.....	56
4.13. Condiciones ambientales.....	57
4.14. Servicios higiénicos y locales de descanso.....	57
4.15. Material y locales de primeros auxilios.....	58

CAPÍTULO V

5. Importancia de brindar protección a la vida e integridad de los trabajadores guatemaltecos frente a los riesgos laborales.....	61
5.1. Vida e integridad.....	63
5.2. Intervención sanitaria.....	63



	Pág.
5.3. Política nacional de seguridad y salud en el trabajo.....	64
5.4. Análisis jurídico de la importancia de brindar protección a la vida e integridad de los trabajadores frente a los riesgos laborales en la sociedad guatemalteca.....	67
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Con el tema escogido se señala la importancia de proteger la vida e integridad de los trabajadores frente a los riesgos laborales, ya que al prestarles resguardo se protegen las condiciones físicas, psíquicas y morales de los trabajadores que les permiten no sufrir ningún menoscabo en sus labores.

El derecho a la integridad personal se encuentra vinculado con la dignidad de la persona, con el derecho a la vida, a la salud y a la seguridad personal y tiene implicación con el derecho a la salud en la medida que la misma tiene como finalidad el normal desenvolvimiento de las funciones biológicas y psicológicas del ser humano, deviniendo así en una condición necesaria para el desarrollo existencial y en un medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo para un adecuado desempeño del trabajo.

Todos los seres humanos tienen el derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción de defensa en el trabajo.

El contenido o ámbito de protección de esos derechos constitucionales consiste en la facultad inherente de toda persona de conservar un estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como psíquica, así como de su restitución ante una situación de perturbación del mismo. El derecho a la salud se proyecta como la conservación y el restablecimiento de ese estado.



Los objetivos de la tesis dieron a conocer la importancia de implementar una cultura de prevención de riesgos laborales aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo especialmente por parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.

La hipótesis formulada dio a conocer la necesidad de analizar jurídicamente la importancia de proteger la vida e integridad del trabajador guatemalteco, así como también de promulgar normas jurídicas que respondan a la necesidad de identificar un marco de protección exigible para los diversos sectores del país como punto de partida que sirva de base para desarrollar mejores medidas de conformidad a cada sector productivo.

La tesis se dividió en cinco capítulos: el primer capítulo, es referente al derecho laboral, conceptualización, división, caracteres, autonomía, crisis del derecho del trabajo, empleo y el derecho del trabajo como marco legal de las relaciones laborales; el segundo capítulo, indica las fuentes del derecho laboral, concepto, clasificación, voluntad de las partes, principios, doctrina, jurisprudencia, aplicación de normas jurídicas, conflictos de normas y lagunas de ley; el tercer capítulo, señala el trabajo y salud, el trabajo, riesgos laborales, gravedad del riesgo, condiciones laborales y prevención de riesgos laborales; el cuarto capítulo, analiza los riesgos laborales y las condiciones de seguridad; y el quinto capítulo, estudia la importancia de brindar protección a la vida e integridad de los trabajadores guatemaltecos frente a los riesgos laborales.



CAPÍTULO I

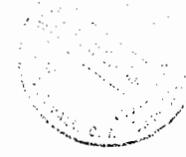
1. Derecho laboral

Se ocupa de las relaciones individuales y colectivas que existen entre los distintos trabajadores dependientes y los empleadores. Además, contempla los deberes y derechos de un trabajador con relación de su empleador, mientras que trata las relaciones colectivas cuando se consideran vinculadas entre los sindicatos y los empleadores como sujetos de derecho colectivo, en cuanto al conjunto de trabajadores comprendidos.

Los trabajadores y empleadores son los sujetos de derecho del trabajo aunque intervengan los sindicatos, los entes representativos de los empleadores y hasta el Estado mediante la autoridad de aplicación. Los derechos y deberes como en toda relación jurídica, el derecho de trabajo se ocupa de reglarlos entre las partes que integran un complejo obligacional.

1.1. Conceptualización

El derecho del trabajo comprende al trabajo como aquella actividad que un determinado individuo desarrolla con la finalidad de transformar el mundo exterior y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia. Además, es de importancia la determinación de que varias son sus fuentes para desarrollarse y así establecer la justicia que se estima sea la pertinente.



Como hecho social, el trabajo abarca el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador, o sea quien contrata a un trabajador, cuenta con fuerza y responsabilidad en relación al empleado.

Por ello, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía con la finalidad de proteger al involucrado más débil de esta estructura. Lo anotado, supone que el derecho laboral se fundamenta en el principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica.

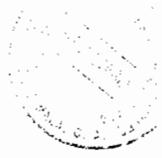
Por su parte, es de importancia señalar que el derecho de trabajo tiene que aplicarse frente a la multiplicidad de las normas, y de aquellas reglas que resulten ser las más beneficiosas para cada trabajador.

Derecho del trabajo es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Es el conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

1.2. División

Se divide en:

- a) Derecho individual y derecho colectivo: el derecho del trabajo se subdivide de forma tradicional en derecho individual y derecho colectivo, siendo el primero el



encargado del estudio de las relaciones de cada trabajador dentro del plano del contrato individual con su empleador; mientras que el segundo, es referente a las relaciones colectivas entre quienes representan a los trabajadores, los gremios o sindicatos y los empleadores como sujetos del ámbito colectivo.

"El empleador, como sujeto del derecho colectivo, puede llevar a cabo actuaciones de tres formas que son: por intermedio de sus unidades representativas, por intermedio de un grupo de empleadores que cuenten con determinada afinidad y por intervención individual del empleador".¹

- b) Derecho interno y derecho internacional: se suele hacer la diferenciación entre el trabajo interno y el internacional. El primero, es el que se genera y desarrolla dentro de cada país. A su vez, el derecho internacional es el que se crea de forma habitual a partir de los tratados entre países, o bien de los documentos e instrumentos surgidos a partir de los tratados entre países, o bien de los documentos e instrumentos por los organismos internacionales, como sucede con los de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y otras entidades.

Por su parte, se establecen a su vez vínculos entre ambos derechos cuando se trata de aplicar el derecho interno en situaciones bien especiales fuera del territorio nacional o bien en el caso de tratados internacionales, que debido a varios mecanismos buscan integrar al derecho nacional de cada país para que ello tenga un resultado imperativo y no declarativo.

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 33.

- 
- c) Derecho legal y convencional: otra de sus subdivisiones se presenta entre el derecho legal y el derecho convencional de acuerdo a un convenio colectivo. Además, existen vínculos entre ambos cuando se generan conflictos entre ambas fuentes con la finalidad de la aplicación de un mismo instituto, o bien por la tendencia moderna de desplazar la creación de institutos a través de la ley que suele ser rígida con procedimientos de discusión y aprobación compleja y que se suelen prolongarse por largos períodos, contra la negociación colectiva que es bien específica, dinámica, flexible y sobre todo bien rápida y expeditiva, ya que tiene la ventaja de ser negociada y acordada por las mismas partes involucradas.
- d) Derecho procesal y derecho administrativo: se distingue también el derecho laboral judicial o procesal del derecho administrativo.

El primero, es el que se ocupa de los procedimientos que se emplean en sede judicial cuando un conflicto se ventila ante los tribunales competentes.

"Por su parte, el derecho administrativo del trabajo consiste en el conjunto de normas de procedimientos referidos a la intervención del Estado como administrador, como árbitro, mediador o simplemente como observador frente a los sujetos individuales o colectivos del derecho del trabajo, generalmente en el plano de la resolución de los conflictos que se planteen dentro del marco de la negociación colectiva que pueda existir".²

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 50.



El derecho administrativo del trabajo se ocupa también del control del cumplimiento de las normas laborales, mediante la autoridad administrativa generalmente integrada por el Ministerio de Trabajo.

1.3. Caracteres

"El derecho laboral cuenta con una serie de notas características que no únicamente se encargan de la definición de su objeto y contenido, sino que, también contribuyen a robustecer su autonomía técnica, jurídica y científica".³

- a) Trabajo personal, libre y por cuenta ajena: la médula del derecho del trabajo consiste en el trabajo humano, que es insustituible, llevado a cabo por el trabajador, dentro de un marco de libertad y por cuenta y orden del empleador.

- b) Relación laboral subordinada o en relación de dependencia: el vínculo que existe entre un trabajador y su empleador consiste en la subordinación que a su vez reconoce un plano económico por la superioridad del empleador, un plano técnico por ser el empleador el dueño de la tecnología y de los conocimientos para producir bienes y servicios; un plano organizativo por el principio de autoridad encargado de orientar las facultades de organizar y dirigir del empleador; y un marco jurídico originado en el mandato legal que confirma el principio de autoridad del empleador, y consecuentemente el de subordinación del trabajador.

³ Ibid. Pág. 56.



- c) Marco protector al trabajador: para el efecto se parte de la premisa de que la relación jurídica que existe entre el empleador y el trabajador no guarda equilibrio, y consecuentemente una de ellas está en inferioridad de condiciones en relación a la otra, debido a que la legislación busca alcanzar un equilibrio mediante la protección especial que le brinda a la parte más débil, o sea al trabajador.

- d) Autorregulación de los convenios colectivos: una de las características del derecho del trabajo consiste en la posibilidad de que las partes trabajadoras y empleadoras se den sus propias normas mediante la negociación colectiva, obteniéndose así un convenio colectivo del trabajo. Dicha ventaja, no la tienen otros derechos, los cuales necesariamente tienen que recurrir al legislativo para con ello obtener una ley que los rijan o regule.

- e) Es un derecho transaccional: es de ese carácter debido a que tiene como objetivo resolver el conflicto socio-laboral que caracteriza un vínculo dinámico y cambiante, en donde los diversos factores en pugna se complementan con los cambios de la tecnología, y con el nuevo modelo de relaciones laborales que imponen las nuevas organizaciones.

- f) Derecho de huelga: otro de los elementos que caracterizan el derecho del trabajo consiste en la existencia del derecho de huelga, que consagra la potestad de los sindicatos con personerías de promover las medidas de fuerza, debido a que la huelga implica por definición el derecho colectivo de los trabajadores de cumplir



con su prestación los daños que ello implica en la organización y en la producción.

1.4. Autonomía

"El derecho del trabajo es una rama autónoma y diferenciada del derecho en general y de las diversas ramas del derecho en particular, diferenciación que se exterioriza mediante los sujetos, el objeto, el contenido, los caracteres y principios y las técnicas propias".⁴

- a) Los sujetos: el trabajador, el empleador, el sindicato, las entidades empresarias son sujetos peculiares de esta rama del derecho. De ellos, el trabajador presta servicios en relación de dependencia y se encuentra subordinado al empleador en el centro de atención del sistema jurídico, por encontrarse en una posición de desventaja frente al principal.
- b) El objeto: el contrato de trabajo, eje del derecho laboral tiene dos objetos esenciales a saber que son el trabajo mismo traducido en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, y el pago de la remuneración como objeto por parte del empleador.
- c) Contenido: debido a que el trabajador es el sujeto esencial del derecho del trabajo, el contenido de esta particular rama del derecho está orientada a

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 66.



protegerlo frente a la posibilidad de que se generen abusos de parte del empleador, atento a la superioridad de éste en los distintos planos de la relación.

- d) Recursos técnicos propios: el derecho del trabajo cuenta además con recursos técnicos-legales propios, como son la limitación que existe en el marco de la autonomía de la voluntad, las limitaciones al poder jerárquico del empleador, el tratamiento especial de la negociación colectiva, y la intervención del Estado como custodio de ciertos principios y derechos que son tomados en consideración como esenciales para proteger al trabajador sin vulnerar el bien común y el bienestar general.

- e) Principios propios y específicos: el derecho del trabajo consolida su identidad y autonomía con los principios generales que no únicamente son una fuente de orientación para el legislador, sino un medio de integración de la materia que orienta su interpretación tanto en el plano de las relaciones laborales como en el marco judicial. En dichos principios se destacan el protector, el de continuidad y el de primacía de la realidad, así como los principios de justicia social y equidad.

1.5. Crisis del derecho del trabajo

Es bastante común hablar en la actualidad de la crisis del derecho del trabajo, la cual no ha sido ajena en ningún momento de su joven historia. La gran diferencia de su crisis deriva en que la denominada flexibilización y modernización laboral tiene un papel



revolucionario, que se encuentra cambiando los principios y las pautas tradicionales y las reemplaza por otras nuevas.

Los elementos característicos de la crisis son:

- a) El conflicto entre los modelos regulados y la desregulación: los modelos de legislación laboral responden a un sistema que se encuentra regulado por la legislación mediante un régimen que puede ser tomado en consideración como obsoleto, frente al imperativo que exigen las actuales condiciones del mercado.

Es por ello, que se observa una corriente en los países que rechazan la regulación de los subsistemas, y propicia la simplificación de la legislación mediante normas simples. En el caso del derecho del trabajo se promueve paralelamente la negociación colectiva en todas sus formas, de forma que las mismas partes se autorregulen en aquellas materias que consideren convenientes.

- b) El cuestionamiento del sistema de protección al trabajador: en el derecho comparado se observa una creciente crítica de los estándares de protección alcanzados por los trabajadores en los países desarrollados.

Por lo general, esa protección se encuentra asociada a los más elevados niveles de costo laboral existentes. Es por ello, que en forma creciente se critica el marco tuitivo que tienen los trabajadores y se propician reformas.



"No existen dudas de que cuando en Guatemala se acuerda una reducción de las indemnizaciones por despido, en gran medida se admite una reducción de la protección de los trabajadores, debido a que al reducir el costo de la expulsión se reduce a su vez el marco protectorio".⁵

- c) Necesidades de la economía de bajar los costos laborales: la globalización o mundialización de la economía y la creciente competencia de las empresas productoras de bienes y servicios impone a los empleadores la necesidad de reducir los costos laborales.

- d) Sistemas autocráticos y los nuevos modelos participativos: no existen dudas en relación a que uno de los factores que inciden en la actual crisis del derecho laboral consiste en el abandono de los sistemas autocráticos y autoritarios, así como la sustitución de formas de trabajo en equipo, con diversas formas y técnicas de participación.

Entre los más avanzados se encuentran los denominados sistemas autosupervisados, en los cuales cada equipo toma las decisiones en conjunto para llevar a cabo las labores encomendadas.

- e) Crisis de las asociaciones profesionales de trabajadores y los conflictos de intereses: el crecimiento laboral, político y económico de los gremios o sindicatos

⁵ Ibid. Pág. 77.



los llevó a que las estructuras de la cúpula de estas entidades procuraran su consolidación.

Ello, mediante la creación de complejas burocracias, que llegaron al extremo de tener que confrontar los intereses propios con la naturaleza esencial de la organización que obviamente tiene por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores.

Debido a ello, se presentan una serie de causas que se derivan y que producen una importante crisis en el mundo, que ha sido manifestada mediante múltiples reclamos de participación, cuestionamiento que es permanente del empleo de los fondos sindicales, y reclamo por una mayor participación en todos los planos de la vida sindical.

1.6. El empleo

Dentro de la legislación laboral, salvo algunas excepciones aisladas no se emplean los términos flexibilidad, flexibilización ni modernización laboral.

Tampoco, se emplean las expresiones como articulación convencional y polivalencia funcional.

- a) Flexibilización laboral: consiste en el efecto contrario a la rigidez legal o normativa, y consiste en la implementación de mecanismos que permitan que el



trabajo sea versátil, de conformidad a las exigencias de las nuevas tecnologías y de los sistemas productivos que buscan la eficiencia y productividad al más bajo costo posible.

- b) Polivalencia funcional: se refiere a un sistema por el cual el trabajador no tiene una labor o categoría fija, sino que sus tareas se adaptan a las necesidades de la producción.

Por ello, se distingue la polivalencia horizontal cuando se puede cambiar de tarea dentro del mismo nivel de la categoría o jerarquía del trabajador o vertical, cuando pueden generarse tareas de modo que pueda actuar.

- c) Multiprofesionalidad: consiste en un sistema de trabajo donde la persona se encuentra capacitada o se le capacita y entrena, en labores que importan varias especialidades de forma que pueda actuar una serie completa de servicios dentro de la empresa.
- d) Jornada intensiva: es otro régimen de jornada en donde el trabajador concentra su labor en jornadas en las cuales se requiere su trabajo, y reduce o eliminan otras cuando no existen tales requerimientos o los mismos se reducen considerablemente.
- e) Trabajo autosupervisado: es una forma de organizar el trabajo en la cual se eliminan las figuras de los jefes, supervisores y encargados y se les sustituye por



un sistema de trabajo en equipo por objetivos en donde los integrantes del mismo se autosupervisan.

- f) Descansos flexibles: es la consecuencia de la jornada flexible, que obliga a buscar la racionalidad y a la vez variabilidad en la forma, extensión o período de otorgamiento de los descansos.

- g) Período de prueba: consiste en un tramo de la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por finalidad determinar si el trabajador reúne las condiciones del perfil requerido que le permite a la empresa la desvinculación sin costo a quien no cumpla con los requisitos y expectativas del puesto para el que lo contrató.

- h) Reconversión de mano de obra: consiste en el conjunto de técnicas que se emplean con la finalidad de ir transformando las aptitudes y los conocimientos de los trabajadores a medida de que se producen cambios sustanciales a nivel tecnológico y organizativo.

"En general, la mayoría de los trabajadores que pierden el empleo y no lo logran reinsertarse, necesitan de un proceso de reconversión, ya que las técnicas y tecnologías que conocían su empleo, generalmente son superadas por otras nuevas para las cuales la persona no está capacitada".⁶

⁶ De Vicente Remesal, Jorge Mario. **Consentimiento y asentimiento laboral**. Pág. 88.



- i) Contratos de promoción del empleo: son contratos utilizados con el propósito de generar condiciones especiales que favorezcan la creación de nuevos puestos de trabajo, mediante medios promocionales.

- j) Contratos no laborales para la obtención del primer trabajo: son contratos especiales de naturaleza no laboral, que tienen por finalidad favorecer la capacitación y el primer contacto entre quienes no han tenido la oportunidad de incorporarse al mercado laboral con los eventuales empleadores.

1.7. Derecho del trabajo como marco legal de las relaciones laborales

El concepto de relaciones laborales es el conjunto de técnicas empleadas para la organización, dirección y control de los recursos humanos dentro de una empresa, con la finalidad de contribuir con ello a la existencia de un clima armónico y equilibrado en el trabajo, evitando con ello los conflictos, y buscando el logro de los objetivos de producción de bienes y servicios con la mejor productividad, los estándares de calidad requeridos, al más bajo costo, contribuyendo así a la competitividad de la empresa.

El motor de la reforma y de los cambios, parte de la necesidad de un nuevo modelo de relaciones laborales en la empresa. Los objetivos e instrumentos centrales son los siguientes:

- a) Ultraflexibilidad para el mejoramiento de la eficiencia: el trabajo tiene que ser lo suficientemente versátil como para poder cambiar con la misma dinámica las



necesidades de la empresa para producir, con la misma calidad estándar y en los tiempos exigidos por el cliente, con la producción y suministro de los bienes y servicios. Para ello, el marco legal tiene que proveer los elementos indispensables para dinamizar los cambios y eliminar los obstáculos normativos, sin desatender el necesario equilibrio que tiene que existir entre las demandas de la empresa y los derechos del trabajador.

- b) **Idoneidad y capacidad para el aumento de la productividad:** los trabajadores tienen que encontrarse actualizados de forma permanente con las nuevas tecnologías, mediante la capacitación que le brinda la empresa y por los entrenamientos consecuentes. La legislación no únicamente debe dar lugar a esos métodos de desarrollo, sino también tiene que agilizar la educación técnica y la capacitación, así como el entrenamiento con medios promocionales, como las desgravaciones impositivas.
- c) **Desarrollo de las nuevas tecnologías:** el Estado, las empresas y los sindicatos tienen que estar atentos al desarrollo de las nuevas tecnologías, para así permitir que las actividades productivas puedan mantener un nivel de eficiencia y productividad que sea razonable, y que los hagan capaces de competir en un mercado elevadamente competitivo en productos, servicios y precios.
- d) **Bajo costo posible:** la ultraprotección laboral genera costos en el trabajo, que han transformado a las empresas en un centro de bienes y servicios. Actualmente, es necesaria la reducción de los costos por dos vías, una directa y otra indirecta.



La vía directa, es aquella en que se logran reducciones aritméticas de los costos, así como también se reduce el trabajo. Por su parte, la vía indirecta es la que permite la modificación de las estructuras y los procedimientos de forma que la empresa mejore su productividad.

- e) **Competitividad a nivel local e internacional:** la globalización ha neutralizado o reducido las fronteras aduaneras, económicas y políticas. Con ello, la competencia internacional se ha trasladado en cada empresa, sin importar su tamaño e importancia.

La competencia es un imperativo que obliga a todo emprendimiento a mejorar los procesos, las tecnologías y a lanzarse no únicamente en el mercado doméstico, sino a su vez a buscar otros mercados que le permitan mantenerse en primer término, y crecer e innovarse después.

- f) **Calidad de servicio y atención al cliente:** otra característica del trabajo moderno consiste en el cambio del concepto de cliente, que en el pasado era la posibilidad de elección entre varias opciones y gracias a un mercado elevadamente competitivo no únicamente es el que decide sobre la subsistencia, progreso de una empresa sino que es el que indica el camino que la misma tiene que continuar para satisfacer sus necesidades siempre cambiantes.

El trabajo y la actitud del trabajador han cambiado por completo desde que el cliente es quien conduce los destinos de consumo.



- g) Integración de la comunidad productiva en el producto: otro dato de importancia de la transformación laboral en el sentido de la integración en el equipo de trabajo de una empresa de todos los trabajadores con prescindencia de su categoría profesional, es la importancia cuantitativa o cualitativa de su labor, o bien el nivel jerárquico al cual pertenece.

"Todos los miembros de una comunidad laboral son responsables y partícipes en alguna medida de los bienes y servicios producidos y de la atención a los clientes que son sus destinatarios".⁷

- h) Constante innovación: la dinámica laboral del trabajo es generadora de la constante innovación de los procesos, de los sistemas y de los productos. Además, existen sistemas que se encuentran ideados específicamente como de mejora constante.
- i) Adaptabilidad de las estructuras del mercado y los cambios de la demanda: la empresa tiene que contar con la suficiente flexibilidad como para adaptarse a los cambios operados en el mercado en materia de consumo, y sobre todo, a la dinámica de los hábitos de los consumidores, que tienen comportamientos lineales y cambiantes.
- j) Mecanismos de seguimiento y verificación: consisten en sistemas que tienen por finalidad integrar todos los procedimientos de control y de cruzamiento de datos,

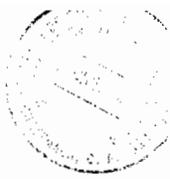
⁷ Ibid. Pág. 90.



que habilitan los sub-sistemas de control de asistencia y puntualidad, al lado de la liquidación de salarios y jornales, así como la evaluación de todos los trabajadores en función al desempeño y a la productividad.

- k) Evaluación objetiva del desempeño: consisten en mecanismos que tienen por finalidad el análisis y estudio de la evolución, conducta y actuaciones que lleva a cabo cada trabajador.

En la actualidad, se buscan los lineamientos de medios que sean objetivos de medición por la vía aritmética, abandonándose de manera paulatina los sistemas de evaluación subjetivos que se encontraban bajo la dependencia de la opinión personal de la supervisión de la organización.



CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho laboral

Es fundamental el análisis jurídico y estudio de las fuentes del derecho laboral, así como de la jerarquía de las normas legales y de la armonización de todas ellas para de esa manera poder señalar que el derecho en estudio consiste en una rama del derecho privado y que su finalidad esencial consiste en la protección del trabajador que presta sus servicios en relación de dependencia, con la finalidad de amparar su dignidad como tal y de armonizar sus derechos con los derechos de los empleadores que puedan presentarse.

2.1. Concepto

"Las fuentes del derecho son aquellas que dan origen a las normas jurídicas como también a aquellas que producen normas y reglas que son jurídicamente relevantes para el país".⁸

2.2. Clasificación

Existe una clásica distinción de las fuentes del derecho laboral, siendo la misma la siguiente:

⁸ Terradillos Basoco, Juan Manuel. **El Estado y los conflictos laborales.** Pág. 82.

- 
- a) Fuentes materiales o reales: se denomina así a los hechos sociales, intereses sectoriales, factores, circunstancias y elementos que provocan y son las bases para que los órganos del Estado creen las normas jurídicas.
- b) Fuentes formales: se originan en las fuentes materiales y consisten en las normas legales que reflejan claramente una necesidad social o sectorial y tienen por finalidad reglar sus deberes y derechos.

Es por esos motivos, que ambas fuentes se encuentran íntimamente relacionadas en el marco del hecho social en la medida en que ello haya sido correctamente interpretado, dentro del contexto de un modelo que se plasma en la legislación.

Lo anotado, es referente a la situación de riesgos laborales y ello es el vínculo natural que existe entre ambas y es en definitiva, la secuencia lógica de la creación del derecho dentro de un sistema jurídico.

2.3. Constitución Política de la República de Guatemala

Existe una elevación a rango constitucional de los tratados internacionales que se relacionan con los derechos humanos.

Entre ellos, se desataca la Convención Americana sobre Derechos Humanos. A su vez, los tratados en general tienen jerarquía superior a la ley.



Existen dos categorías respecto de la aplicación de los tratados internacionales dentro del territorio nacional, siendo las mismas la teoría dualista y la teoría monista. La primera, sostiene que un tratado puede ser fuente de derecho internacional y del derecho nacional. Para que sea fuente del derecho internacional es suficiente con que el país suscriba y ratifique el tratado.

En relación a los convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los Estados deben resolver la ratificación de los mismos, tomando para el efecto las medidas necesarias para su implementación en el derecho interno del país que se trate.

"La incorporación automática de los tratados, se encuentra dividida en aquellos que son de rango constitucional y en los que se les considera supralegales, que imponen la adecuación del sistema legal a ellos y su consideración al momento de llevar a cabo una evaluación a casos particulares".⁹

2.4. Convenios colectivos

Son una fuente especial del derecho del trabajo y uno de los elementos peculiares que los caracterizan. Los convenios son una fuente de autorregulación, debido a que surgen de un acuerdo entre los representantes colectivos de los trabajadores y de los empleadores, y se encuentran sometidos al control estatal, mediante el acto administrativo de aprobación, y ello se denomina homologación.

⁹ Melini Méndez, Ignacio Esteban. **Responsabilidad de los trabajadores y hechos cometidos.** Pág. 72.



Los convenios acostumbran dividirse en convenios de actividad y de empresa, aun cuando en la actualidad se admiten diversas formas y modalidades que pueden llegar a crear convenios de establecimiento o de un sector de él, o bien convenios integrados por otras circunstancias de hecho, diversos de la actividad que aglutina a las partes como lo son los convenios regionales e inclusive convenios macro como sucede con los acuerdos-marco donde las partes y el contenido representan a todo el país, sin diferenciación de actividades, empresas o sectores.

En relación a los laudos, son maneras de alcanzar un acuerdo normativo análogo a un convenio colectivo, no por la voluntad libre de las partes sino mediante la intervención de un tercero, elegido por las partes en conflicto o impuesto, que es el árbitro. Los laudos definitivamente son otra fuente formal y especial del derecho del trabajo, y a pesar de que son cuestionados y excepcionales, es otra de las fuentes características del derecho del trabajo.

2.5. Voluntad de las partes

Una de las fuentes del derecho del trabajo es la voluntad de las partes, o sea, aquello que aparece de dicha voluntad en el contexto del contrato individual de trabajo y de la relación laboral.

La ley no exige la forma escrita y el contrato se perfecciona sencillamente con el intercambio del consentimiento de las partes. Pero, del comportamiento inequívoco de ellas, y de la documentación informal que se suscribe en la dinámica de una relación



laboral pueden aparecer las estipulaciones especiales que rigen la relación individual. A su vez, son elementos de prueba los recibos de salarios y la instrumentación formal de ciertos actos como la renuncia del trabajador, o la extinción del contrato de trabajo de común acuerdo.

En definitiva, las estipulaciones especiales que complementan la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos son fuente del derecho del trabajo. La voluntad de las partes cuenta con un ámbito restringido, debido a que únicamente puede operar más allá de las normas imperativas que no pueden ser objeto de acuerdo entre los contratantes en perjuicio de las garantías que estén establecidas por la ley, los estatutos y los convenios colectivos.

2.6. Reglamentos

Consisten en acuerdos tácitos o expresos dentro de una empresa o establecimiento, que surgen de dos fuentes que son el acuerdo de partes o la decisión unilateral del empleador. Cuentan con diversas funciones y en general se sostiene que son elementos interpretativos y que para que constituyan parte del contrato individual deben encontrarse conformados por la aprobación tácita o expresa del trabajador.

2.7. Usos y costumbres

"Se refieren a la repetición de actos o de conductas que la sociedad reconoce como conveniente y necesaria dentro del ámbito jurídico y obligacional. Son conductas que



tienen que reunir dos condiciones que son la repetición y el reconocimiento de la obligación o necesidad jurídica de tal conducta”.¹⁰

Además, es clásica y bastante tradicional en la sociedad la distinción de tres tipos de usos y costumbres que se conocen:

- a) **Secundum legem:** es cuando la costumbre ratifica el contenido de la ley vigente en el país y con ello se fijan nuevas pautas o matices de carácter adicional al texto legal existente.
- b) **Proteger legem:** es el caso en el cual la costumbre cubre un determinado espacio que no se encuentra previsto por la legislación.
- c) **Contra legem:** se presenta cuando la costumbre se enfrenta con la ley mediante actos repetidos y del reconocimiento obligacional que ejecuta un comportamiento contrario a ella.

2.8. Principios generales del derecho

Otra de las fuentes del derecho del trabajo son los principios generales y los mismos son pautas fundadas en valores esenciales, por lo general consagrados mediante la ley, y tienen por finalidad orientar, integrar y unificar la interpretación del sistema jurídico y

¹⁰ Terradillos. **Ob.Cit.** Pág. 120.



la normativa en particular dentro de un marco que sea coherente y contextual existente.

Cuando el juez no puede resolver el caso mediante las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, deberá recurrir a los principios de la justicia social, a los principios generales de derecho del trabajo, así como también a la equidad y a la buena fe.

2.9. Doctrina

La contribución de quienes son especialistas en el tema relacionado con la publicación de sus libros, con la colaboración en revistas técnicas y con la participación en otros medios periodísticos especializados conforman lo que se denomina en la actualidad doctrina.

Consiste en una fuente del derecho en relación a que analiza los textos legales, el sistema jurídico y la jurisprudencia, opina sobre la interpretación y las eventuales soluciones que brinda aquél.

No es una fuente de carácter obligatorio, pero, debido a la complejidad de la normativa vigente, y la difícil problemática social dentro de la cual se encuentra insertado el mundo laboral, la opinión de los autores consiste en una forma de desentrañar el sentido y el espíritu de la norma y del legislador.



2.10. Jurisprudencia

Los fallos de los tribunales son pertenecientes al poder judicial y consisten en una fuente indiscutida del derecho e influyen permanentemente en lo que hace a la interpretación de las leyes, los convenios colectivos y los contratos individuales.

Generalmente, las sentencias únicamente alcanzan a las partes lesionadas en el contrato particular, y no son configurativas de una obligación para los terceros. Además, existen mecanismos para unificar los fallos discrepantes que existen sobre un tema, mediante los denominados fallos plenarios.

Efectivamente, cuando se está en presencia de soluciones divergentes, se puede interponer un recurso que deviene en un acuerdo cuyo resultado es obligatorio para los tribunales que sean inferiores.

A su vez, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia si bien no dicta fallos que sean obligatorios para los tribunales inferiores, tiene un efecto unificador debido a que si un tribunal inferior resolviera en contra del superior, siempre se tiene la posibilidad de llegar al más elevado tribunal y lograr la rectificación.

2.11. Orden de prelación de las normas jurídicas

Las distintas normas tienen un orden en su aplicación que aparece de la misma Constitución Política de la República. Dentro del derecho del trabajo, el grado de



prelación lo otorga en principio el orden jerárquico del principio de la norma más favorable. Efectivamente, es bien frecuente que las normas legales fijen pautas sobre bases de mínima, como es el caso del salario mínimo.

"Lo que ocurre es que cuando la condición mayormente favorable se presenta en una norma de jerarquía inferior, no es que ésta prevalezca sino que se aplica con preferencia, porque ya existe una regla que impone que siempre se privilegia lo que resulte más conveniente para el trabajador".¹¹

2.12. Aplicación de las normas en el tiempo

Las normas del derecho del trabajo surten efectos en principio para el futuro y no pueden tener efectos retroactivos. Las leyes son obligatorias desde la fecha de su publicación y desde el día que lo determinan.

Cuando se dan en el tiempo dos o más normas sobre un mismo tema y existen dudas en relación sobre la que se debe aplicar, la jurisprudencia mayoritaria ha entendido que corresponde aplicar la vigente al momento de los hechos que se juzgan sean los correspondientes.

En dicho tema, han habido siempre excepciones en las que las mismas normas previeron la inclusión de las situaciones en curso de ejecución, las que se encuentran en trámites judiciales no resueltos en forma definitiva, o bajo ciertas condiciones, la

¹¹ Ruibal Corella, Juan Antonio. **Nuevos temas de derecho del trabajo**. Pág. 99.



determinación de los límites en la aplicación de una norma derogada y su sustitución por otra nueva.

2.13. Conflicto de normas

Es bien frecuente que se produzca un conflicto entre la ley, los estatutos especiales, los convenios colectivos y otras normas, con la finalidad de distintas ventajas o desventajas que ofrece cada una en beneficio del trabajador. Entre ellas, se acostumbra colisionar o superponerse la ley, los estatutos especiales, los convenios colectivos y hasta el contrato individual del trabajo.

Para la resolución de dicho conflicto se aplica al principio de la norma más favorable a cuyos efectos existen diversos sistemas y son:

- a) El sistema de acumulación: consiste en un mecanismo que se fundamenta en considerar las normas que se encuentran en juego, tomando en consideración cada una de ellas los elementos que resulten más favorables, con lo cual se construye prácticamente un modelo compuesto por normas de diverso origen.

- b) No existe fraccionamiento: dentro de un sistema que no admite el fraccionamiento de las normas en partes con la finalidad de componer una tercera. Ello, consiste en elegir de las normas en conflicto la que en su conjunto resulte mayormente favorable al trabajador. Con ello, se desplaza la



menormente favorable y se aplica al caso particular la elegida con el criterio precedente.

- c) **Método orgánico:** en el mismo se eligen el conjunto de normas que resulten mayormente favorables, de manera que no se hace una combinación de partes de una disposición, sino que valora ya no el cuerpo de una norma sino en especial el instituto de que se trate.

2.14. Lagunas de ley

Consisten en los vacíos que tiene el sistema jurídico en donde las normas no han contemplado una situación determinada, y consecuentemente, no se encuentra una norma que resulte aplicable.

En su caso, se tiene que recurrir a normas análogas y se puede resolver el asunto en base a los principios de la justicia y a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.



CAPÍTULO III

3. Trabajo y salud

La salud es definida como el estado de total bienestar físico, social y mental y no únicamente como la falta de enfermedad. La misma, consiste en un derecho humano esencial y el logro del grado más alto posible de salud es una finalidad de carácter social.

De ello, es de importancia hacer mención del aspecto positivo, debido a que se habla de un estado de bienestar y no únicamente de ausencia de enfermedad. También, se tiene que destacar su concepción integral, la cual engloba el bienestar físico, social y mental.

Tanto la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), como la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), toman en consideración que la salud del trabajo tiene el objetivo de mantener y fomentar el más elevado nivel de bienestar de los laborantes y colocar al trabajador en un trabajo conveniente a sus capacidades tanto fisiológicas como psicológicas. En resumen, lo que se busca es la adaptación del trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.

De esa forma, se debe considerar la prevención como una posibilidad de tomar en cuenta la salud como un proceso en permanente desarrollo y no como algo que sea estático. O sea, puede irse logrando o bien perdiendo y ello no es fruto del azar, sino



de las condiciones laborales que rodean a los trabajadores. Por ende, su objetivo consiste en lograr que mejoren las condiciones de trabajo para la preservación de la salud de los empleados.

3.1. El trabajo

"Por trabajo, se entiende cualquier actividad sea física o intelectual. El trabajo remunerado consiste en un medio para la satisfacción de las necesidades del ser humano para su subsistencia, mejora en la calidad de vida, satisfacción personal y posición del individuo dentro de la sociedad".¹²

Las personas durante sus labores se encuentran frente a diversas situaciones que pueden llegar a deteriorar su salud y ello es debido a las condiciones en que ese trabajo se lleva a cabo.

Lo anotado, sucede a pesar de que las formas de comprender el trabajo han cambiado a lo largo de la historia, tal como se conoce en la actualidad el mismo y ello es representativo de dos características esenciales que son:

- a) **Tecnificación:** es en referencia a la utilización e invención de máquinas, herramientas y equipos de trabajo que permitan la facilitación de las diversas tareas de transformación de la naturaleza.

¹² Vázquez Pérez, Mario Francisco. **Tendencias laborales.** Pág. 87.



- b) **Organización:** consiste en la planificación de la actividad laboral coordinando para ello que los distintos trabajadores consigan un mejor resultado con un menor esfuerzo.

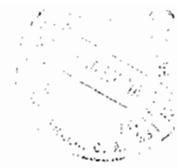
Si no se controlan de forma adecuada los efectos de la tecnificación y el sistema de organización del trabajo no funciona correctamente, pueden aparecer distintos riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por ello, es fundamental que los delegados y delegadas de prevención se encarguen de impulsar iniciativas tendientes a alcanzar con un grado de tecnificación que libere al máximo los riesgos que lesionan la salud y al mismo tiempo lo que se busca es conseguir que se organicen de manera coherente las necesidades personales y sociales de los individuos en general y de los trabajadores en particular.

3.2. Riesgo laboral

Es notorio que el trabajo y la salud se encuentran estrechamente relacionados, debido a que el trabajo consiste en una actividad que el individuo desarrolla para la satisfacción de sus necesidades, con el objeto de disfrutar una vida digna. También, el trabajo puede desarrollarse tanto física como intelectualmente.

Al lado de la influencia positiva del trabajo sobre la salud existe otra negativa, la posibilidad de perder la salud debido a las malas condiciones en las cuales se lleva a



cabo el trabajo, y que pueden llegar a ocasionar daños al bienestar físico, mental y social como los accidentes laborales y enfermedades.

Por ende, se puede establecer que un trabajador se encuentra expuesto a riesgos laborales en aquellas situaciones que pueden llegar a romper su equilibrio físico, psíquico o social.

"Existe la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. El riesgo puede encontrarse de forma permanentemente presente durante la utilización prevista de una máquina o puede llegar a aparecer de manera imprevista puesta en marcha inesperada e intempestiva".¹³

3.3. Gravedad del riesgo

Para la calificación del riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se tienen que valorar de manera conjunta la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o gravedad del mismo.

La probabilidad es referente a que el riesgo pueda materializarse en mayor número de ocasiones al tiempo en que se encuentra expuesto al riesgo, número de veces que se ejecuta la labor y el número de personas implicadas. La severidad consiste en la gravedad de la lesión que pueda suponer el riesgo materializado. Riesgo laboral grave e inminente es el que resulte probable racionalmente y que se materialice en un futuro

¹³ Lascurain Sánchez, Javier Augusto. **Riesgos laborales e higiene en el trabajo**. Pág. 103.

inmediato y pueda con ello suponer un daño grave para la salud de los trabajadores o trabajadoras.

3.4. Condiciones laborales

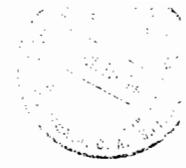
Los riesgos para la salud de los trabajadores o trabajadoras no son algo que sea natural o inevitable, sino que por lo general son consecuencias de condiciones de trabajo inadecuadas.

La condición de trabajo consiste en cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador o trabajadora.

En ello, quedan de forma específica tomadas en consideración las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y del resto de útiles existentes en el centro de labores.

Además, se refiere a la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente laboral y sus respectivas intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Las características de trabajo incluidas son las relacionadas con su organización y ordenación e influyen en la magnitud de los riesgos a los cuales se encuentra expuesto un trabajador.



Las deficiencias de las condiciones laborales pueden encontrarse localizadas en diversos agentes materiales como lo son los agentes mecánicos, los agentes físicos, agentes químicos, agentes biológicos, condiciones ergonómicas y los aspectos psicosociales.

3.5. Prevención de riesgos laborales

"La prevención consiste en el conjunto de actividades o medidas que se adoptan y que se encuentran previstas en todas las fases de actividades empresariales con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos que se derivan del trabajo".¹⁴

No existe riesgo más inadmisibles que el que no se conoce, por ende el primer paso que tiene que darse para la indicación de la seguridad y la salud de todos los trabajadores o trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo consiste en la identificación y valoración de los diversos factores de riesgo presentes en el medio laboral, para poder adoptar las medidas necesarias para la prevención de dichos riesgos. El empresario tiene que tener un plan de prevención cuya finalidad consiste en integrar la prevención en el sistema de gestión empresarial, así como un plan de medidas de emergencia en la lucha contra la evacuación de los empleados, y la vigilancia de su salud.

Los riesgos que no se hayan podido evitar son aquellos que el empresario se encuentra obligado a evaluar para posteriormente tomar las medidas correctoras que se necesitan de conformidad con los siguientes criterios:

¹⁴ Sala Franco, Tomás Alberto. **Relación laboral y riesgos en el trabajo**. Pág. 44.



- a) Adaptación del trabajo a la persona: consiste en que es común que los diversos elementos de trabajo se encuentren diseñados para una persona de dimensiones estándar.

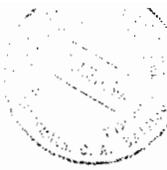
- b) Combate de los riesgos en su origen: no se trata de que los trabajadores se encuentren bajo la exposición de riesgos en sus trabajos, sino de reducir los niveles nocivos de concentración.

- c) Tomar en consideración la evolución de la técnica: no existe necesidad de llevar a cabo trabajos que por su altura sean riesgosos, debiendo existir la debida protección contra caídas de alturas.

Para afrontar la problemática relacionada con la prevención de riesgos laborales es necesario hacerlo desde una perspectiva integral, tomando en consideración el conjunto de factores que se encuentran presentes en la realización de una labor y que pueden ser influyentes sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, determinando para el efecto las condiciones laborales.

La distinta naturaleza de los factores de riesgo conlleva que su análisis no puede ser llevado a cabo por un único profesional.

Para poder intervenir frente a dichos factores de riesgo y adoptar las medidas preventivas que se necesitan se requiere de la actuación conjunta y programada de profesionales pertenecientes a diversas disciplinas.



Las técnicas específicas de la prevención de riesgos laborales son la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la medicina del trabajo, la ergonomía y por último la psicología.

Consecuentemente, el empresario tiene que contar con un plan de prevención cuya finalidad consiste en integrar la prevención dentro del sistema de gestión de la empresa, así como un plan de medidas de emergencia en la lucha contra evacuaciones, y garantizar a su vez la vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.6. Principios de la actividad preventiva

Los principios de la actividad preventiva son los que a continuación se indican:

- a) Eliminar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos no evitables.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona.
- e) Tomar en consideración la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso.

- 
- g) Planificar la prevención.
 - h) Anteponer la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores o trabajadoras.

3.7. Daños derivados del trabajo

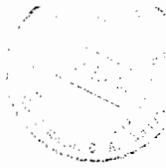
Una vez determinado el significado de riesgo, se tiene que introducir el concepto de daño laboral como una consecuencia directa del riesgo laboral. Riesgo es la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño, debido a que daño consiste en la materialización del riesgo.

"Los daños derivados del trabajo son las enfermedades, las patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Las consecuencias negativas de unas condiciones de trabajo deficientes se pueden materializar en daños laborales de distintas formas como los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, la fatiga laboral, el estrés laboral y la insatisfacción de trabajo".¹⁵

3.8. Accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo son las lesiones corporales que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que lleva a cabo por cuenta ajena. Los

¹⁵ Hava García, Eduardo Antonio. **Elementos comunes de los riesgos laborales**. Pág. 88.



requisitos que se necesitan para calificar un accidente de trabajo son el elemento subjetivo personal, el elemento objetivo real y el elemento causal.

También, se les considera como accidentes de trabajo a aquellos que padezca el trabajador o trabajadora al ir o al volver del trabajo, los que padezca el trabajador como consecuencia o por consecuencia de las labores que aún siendo distintas de las de su categoría profesional lleve a cabo el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario; los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga cuando tengan conexión con el trabajo; las enfermedades profesionales que no se encuentran incluidas en el cuadro sobre estas enfermedades y que se pruebe son por causa exclusiva del trabajo que se lleva; las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador o trabajadora que se agraven como consecuencia del accidente, las complicaciones que modifiquen las consecuencias del accidente y que deriven del mismo proceso de curación.

Los accidentes de trabajo son todas las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. No se toman en consideración accidentes de trabajo los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo o los que sean por dolo o imprudencia por parte del trabajador.

Desde un punto de vista técnico se define al accidente de trabajo como todo suceso anormal no querido, no deseado y no programado, que se presenta de manera inesperada, que interrumpe la continuidad del trabajo y que puede causar lesiones a los trabajadores.



Es esencial tomar en consideración que se tiene que tratar tanto los incidentes, accidentes, como averías de manera relacionada debido a que todos ellos son indicadores significativos de la existencia de riesgos y no pueden permitir intervenir a tiempo antes de que se produzcan daños para la salud de los trabajadores. Los accidentes además de consecuencias tienen causas naturales y explicables y no aparecen por generación espontánea ni son producto de fenómenos no naturales. Los delegados de prevención tienen la misión de proponer o apoyar las iniciativas preventivas que llevan a cabo sus actuaciones sobre las causas naturales capaces de producir accidentes.

La clasificación de los accidentes es la siguiente:

- a) Sin lesión o accidente en blanco: no causan daños físicos.
- b) Con lesión: pueden ser leves y se caracterizan por la severidad baja de la lesión y la poca probabilidad de secuelas pero la posibilidad de que ocurran suele ser alta y también pueden ser graves cuando la severidad de las lesiones es grave y es bien probable dejar secuelas.

3.9. Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales son todas aquellas contraídas a consecuencia del trabajo llevado a cabo por cuenta ajena, dentro de las actividades que se especifiquen para la prevención de riesgos laborales.



Para que una enfermedad sea reconocida como enfermedad profesional se tienen que cumplir dos requisitos:

- Que la enfermedad sea consecuencia de las actividades que se realizan por cuenta ajena.
- Que la enfermedad se deba a la acción de elementos o sustancias relacionadas con enfermedades profesionales.

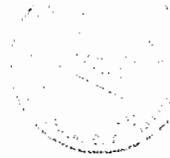
"Las enfermedades relacionadas con el trabajo son aquellas enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales que se contraen por un trabajador o trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, pero que no se incluyen entre las actividades, agentes, elementos o sustancias. Dichas enfermedades pueden ser calificadas como accidentes de trabajo siempre que efectivamente se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo".¹⁶

La lista de las enfermedades profesionales así como su declaración obligatoria suponen una de las principales fuentes informativas para el prevencionista. Se necesita conocer la evolución de los riesgos y de los efectos en la salud para poder prevenirlos.

Las clases de enfermedades laborales son las siguientes:

- Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

¹⁶ Andino Maldonado, María Esther. **Seguridad en el trabajo**. Pág. 33.



- Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

- Enfermedades profesionales ocasionadas por agentes biológicos.

- Enfermedades profesionales ocasionadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.

- Enfermedades profesionales de la piel.

- Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

En la actualidad, las enfermedades profesionales más frecuentes son las enfermedades esqueléticas, las enfermedades de las articulaciones, de los músculos, de los ligamentos o tendones, y las localizadas de manera preferente en los brazos.

Para los profesionales no únicamente los agentes causantes de las enfermedades tienen que ser objeto de seguimiento, sino también todos aquellos que pueden llegar a originar una patología cuyo origen se encuentre en las condiciones de trabajo.

De la manera anotada se tiene que emplear la información de la declaración de las enfermedades profesionales pero se le tiene que complementar con otras fuentes de información, la principal de las cuáles tiene que provenir de la vigilancia de la salud de los trabajadores o trabajadoras.



"Desde el punto de vista técnico, la enfermedad profesional derivada del trabajo se distingue del accidente, no únicamente por el agente causante, sino también por su modo de manifestarse en la manera y el tiempo necesario. El deterioro es lento y paulatino, producto de una exposición continuada del agente o agentes contaminantes, y sus efectos aparecen después de la exposición".¹⁷

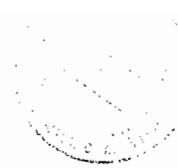
Los factores que determinan una enfermedad profesional relacionada con los contaminantes son:

- a) La concentración del agente contaminante a la que se encuentra sometido el individuo en su puesto de trabajo.

Para cada agente físico, químico o biológico existen valores mayores tolerados establecidos por debajo de los cuales no existe riesgo para la salud.

- b) Tiempo de exposición: debe encontrarse referido a tiempos de exposición determinada. Existe una relación de concentración, tiempo del cual depende fundamentalmente el riesgo de enfermedades profesionales.
- c) La acción de varios agentes contaminantes en un mismo puesto de trabajo.
- d) Las características personales de cada individuo.

¹⁷ Alonso Olea, José Manuel. **Instituciones de la seguridad social**. Pág. 55.



3.10. Incapacidad laboral

La incapacidad laboral es aquella que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o de un accidente de trabajo.

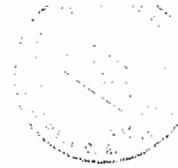
Puede ser presentada de manera temporal o permanente, y puede también ser parcial o total. Una incapacidad permanente conduce de forma necesaria a la pensión del trabajador.

El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que llevan a cabo sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que se encuentren inhabilitados física o mentalmente para el desempeño de su profesión u oficio habitual.

"La incapacidad que tiene un trabajador consiste en una de las figuras que más beneficios han traído consigo al trabajador, debido a que la incapacidad para trabajar, es aquella en la cual el mismo se encuentra imposibilitado para procurarse lo que se necesita para subsistir al lado de su familia".¹⁸

El valor que el empleado reciba por incapacidad, será igual a la totalidad de salario base de cotización si se trata de incapacidad por enfermedad profesional. En cualquier caso el valor de la incapacidad no puede ser inferior al determinado en el salario mínimo.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 93.



Los accidentes de trabajo pueden originar dos tipos de incapacidades laborales que son las siguientes:

- a) Incapacidad temporal: si una lesión es producida como consecuencia del trabajo le continúa una situación de incapacidad temporal en la que no existe la posibilidad de que el trabajador lleve a cabo sus labores y se necesita al mismo tiempo la asistencia sanitaria.

- b) Incapacidad permanente: la misma se diferencia de la incapacidad temporal en que las secuelas de una determinada contingencia tienen que ser tomadas en consideración previsiblemente definitivas y temporales que puedan llegar a presentarse en un momento determinado.

El trabajador después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que anulan o reducen su capacidad para laborar.

También, es tomada en consideración la incapacidad permanente la situación de incapacidad que se presente después de extinguida la incapacidad temporal debido al transcurso del plazo mayor de duración.

Por lo general, la incapacidad permanente sigue a la situación de incapacidad temporal. La base para el cálculo y pago de la incapacidad no consiste en el sueldo devengado por el trabajador sino en el salario sobre el cual se cotizó,



aunque generalmente tienen que ser iguales, pero en los casos en que se pacten valores no constitutivos de salario, siendo la base sobre la cual se cotiza la seguridad nacional inferior al salario del trabajador.





CAPÍTULO IV

4. Los riesgos laborales y las condiciones de seguridad

"Los lugares de trabajo son las áreas del centro de labores, edificadas o no, en las que los trabajadores tienen que permanecer o las que puedan acceder en razón de su trabajo".¹⁹

Dentro de los mismos se encuentran incluidos los servicios higiénicos y locales de descanso, así como los locales de primeros auxilios. Los lugares de trabajo no son únicamente instalaciones industriales, fábricas y oficinas, sino también las escuelas, hoteles, hospitales y universidades.

El término lugar de trabajo también abarca cualquier local, pasillo, escalera o vía de circulación que se encuentre dentro de las instalaciones señaladas. Las instalaciones de servicio son lugares como las salas de calderas, salas de compresores, salas de máquina de ascensores y los centros de transformación. En relación a las instalaciones de protección se deben entender por las mismas las que se encuentran destinadas a brindar protección contra algún tipo de riesgo laboral que pueda llegar a existir.

Los lugares de trabajo tienen que cumplir las condiciones mínimas en relación a sus condiciones constructivas, de orden y de limpieza y mantenimiento, señalización,

¹⁹ Cobo del Rosal, José Mauricio. **Seguridad en el trabajo**. Pág. 100.



instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, así como material y locales de primeros auxilios.

4.1. Seguridad estructural

Tanto los edificios como los locales de los lugares de trabajo tienen que contar con la estructura y solidez necesaria en relación a las condiciones de utilización que se encuentran previstas, quedando completamente prohibida la sobrecarga de cualquiera de sus elementos.

El acceso a cubiertas o techo que no ofrezcan suficientes garantías de resistencia únicamente podrá autorizarse cuando se proporcionen los equipos que sean necesarios para que el trabajo pueda llevarse a cabo de manera segura.

4.2. Espacios laborales

El tamaño de los locales laborales tienen que permitir que los trabajadores lleven a cabo su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones que sean aceptables.

El diseño de los lugares de trabajo tiene que encargarse del facilitamiento del control de las situaciones de emergencia. Además, tienen que encontrarse claramente señalizadas las zonas de los lugares de trabajo en las que exista riesgo de caída de objetos o de contacto a elementos peligrosos.

4.3. Suelos

Los suelos de los locales laborales tienen que ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes que puedan llegar a ser peligrosas. Además, las aberturas o desniveles que supongan la existencia de un riesgo de caída de personas se tienen que proteger a través de barandillas de sistemas de protección de seguridad que sean equivalentes, y que puedan contar con partes móviles en el momento que sea necesario disponer de acceso a la abertura.

Además, tienen que protegerse particularmente:

- a) Las aberturas que existan en los suelos.
- b) Las aberturas que se encuentren en las paredes o en los tabiques, siempre que su situación y dimensiones supongan riesgo alguno de caída de las personas, y las plataformas, muelles o bien las estructuras similares.

4.4. Las ventanas y los tabiques

"Los tabiques translúcidos y transparentes y especialmente los acristalados que se encuentren ubicados en los locales o bien en las cercanías de los puestos laborales, y vías de circulación tienen que encontrarse señalizados claramente y fabricados con materiales que sean seguros".²⁰

²⁰ Ibid. Pág. 120.



Además, los trabajadores tienen que poder llevar a cabo de manera segura las distintas operaciones de abertura, cierre, ajuste o fijación de ventanas. En el momento en el que se encuentren abiertos tienen que ser colocados de manera que puedan ser constitutivos de un riesgo para los trabajadores.

Por su parte, las ventanas tienen que encontrarse en una posición en la cual puedan limpiarse sin riesgo alguno para los trabajadores. Para el efecto, tienen que encontrarse dotados de los dispositivos que se necesitan o haber sido proyectados integrando para ello los distintos sistemas de limpieza.

4.5. Vías circulatorias

Las vías de circulación de los lugares laborales tienen que poder ser empleadas de acuerdo a su utilización de manera fácil y con la completa seguridad. El número, situación, dimensiones y condiciones de construcción tienen que adecuarse al número potencial de usuarios y a las características de la actividad y del lugar de labores.

El ancho de las vías por las cuales puedan circular los medios de transporte y peatones tiene que cumplir su paso simultáneo con una separación de seguridad que sea acorde y suficiente.

Las vías de circulación que estén destinadas a los vehículos tienen que pasar por una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.



Los muelles de carga tienen que tener al menos una salida, o una en cada extremo cuando tengan gran longitud y sea técnicamente posible.

Siempre que sea necesario para asegurar la seguridad de los trabajadores el trazado de las vías de circulación tiene que encontrarse claramente señalizado.

4.6. Puertas y portones

Las puertas y portones mecánicos tienen dispositivos de parada de emergencia de fácil comprensión y acceso, y pueden atribuirse de manera manual, a excepción si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores frente a las puertas y portones de los centros de trabajo se debe tomar en consideración:

- a) Las puertas transparentes tienen que contar con una señalización a la altura de la vista.
- b) Las puertas y portones tienen que ser transparentes y permitir la visibilidad de la zona a la cual se accede.
- c) Los portones que se abran hacia arriba se encuentran dotados de un sistema de seguridad que limite su caída.



4.7. Rampas y escaleras fijas

Las escaleras, los pavimentos de las rampas y plataformas de trabajo serán de materiales no resbaladizos o dispondrán de elementos antideslizantes. Las rampas no pueden sobrepasar una pendiente máxima de conformidad de los casos.

Las escaleras mecánicas y cintas rodantes deben tener las condiciones de funcionamiento y dispositivos que se necesitan para asegurar a los trabajadores que las utilicen.

Esos dispositivos de parada de emergencia serán fácilmente identificables y accesibles. Las condiciones de las escaleras son un foco de riesgo grave de accidente, por lo que es bien importante tomar en consideración las normas reglamentarias.

4.8. Escaleras de mano

Las mismas tienen que contar con la resistencia y con los elementos de apoyo y sujeción que se necesitan para su empleo en las condiciones que se necesitan y ello no supone un riesgo de caída, por desplazamiento o rotura de las mismas.

Particularmente, las escaleras disponen de diversos elementos que limitan su apertura al ser empleadas. Las escaleras de mano se emplean de la manera y con las limitaciones estipuladas por el fabricante. Además, queda prohibida la utilización de escaleras de mano de construcción improvisada.



Debe ser prohibido el transporte y la manipulación de cargas por o desde escaleras de mano cuando su peso o dimensiones puedan comprometer la seguridad del trabajador. Las escaleras de mano no se emplean por dos o más personas simultáneas.

Las escaleras de mano se tienen que revisar de forma periódica y se tiene que prohibir la utilización de escaleras de madera pintadas, debido a la dificultad que ello suponga posibles defectos.

4.9. Vías y salidas de evacuación

Las vías y salidas de evacuación tienen que permanecer expeditas y desembocar lo mayormente posible en el exterior o en una zona de seguridad.

Las puertas de emergencia tienen que abrirse hacia el exterior y no tienen que encontrarse cerradas de manera que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente.

Se encuentran prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean corredoras o giratorias. Las puertas situadas en los recorridos de las vías de evacuación tienen que estar señalizadas de forma adecuada.

En caso de que existan averías a la iluminación, las vías y salidas de evacuación que necesiten iluminación tienen que estar equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.

4.10. Condiciones de protección contra incendios

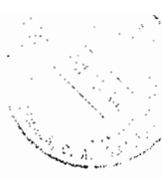
De conformidad con las dimensiones y con la utilización de los edificios, los equipos, las características físicas y químicas de las sustancias que existen, así como el número máximo de personas que puedan encontrarse presentes, los lugares de trabajo tienen que encontrarse equipados con dispositivos adecuados a combatir los incendios y si fuere necesario con detectores contra incendios y sistemas de alarma. Además, los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios tienen que ser de fácil acceso y manipulación.

4.11. Instalaciones eléctricas

Las mismas, no tienen que tener riesgo alguno de incendio o de explosión. Los trabajadores tienen que encontrarse debidamente protegidos contra los riesgos de accidente que puedan ser ocasionados por contactos directos o indirectos. La instalación eléctrica y los dispositivos de protección deben de tomar en cuenta la tensión, los factores externos y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

4.12. Orden, limpieza y mantenimiento

Se tienen que mantener libres de obstáculos las vías de circulación. Además, también se deben de limpiar de forma periódica los lugares de trabajo para adquirir las condiciones higiénicas adecuadas.



Se deberán eliminar con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y el resto de los productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo. Los lugares de trabajo tienen que ser objeto de un mantenimiento que sea periódico.

4.13. Condiciones ambientales

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y en particular las condiciones no tienen que suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

En los locales de trabajo cerrados tienen que cumplirse en particular las siguientes condiciones:

- a) Temperatura adecuada de los locales.
- b) Los trabajadores no tienen que encontrarse expuestos de manera frecuente o continuada a corriente de aire.

4.14. Servicios higiénicos y locales de descanso

Los lugares de trabajo tienen que disponer de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Por su parte, los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo.



Los mismos dispondrán de locales de aseo en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios. Además, se dispondrán de duchas de agua caliente y fría, cuando se lleven a cabo de forma habitual trabajos no higiénicos, contaminantes o que originen elementos de sudoración. También, dispondrán de retretes situados en las proximidades de los puestos de trabajo. Los locales de aseos se encontrarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse un empleo por separado de los mismos.

Cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo necesiten, en particular en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores los mismos tienen que disponer de un local de descanso de fácil acceso.

4.15. Material y locales de primeros auxilios

"Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de que existan accidentes, el cual tiene que ser adecuado. En cuanto a su cantidad y características, se tiene que señalar el número de trabajadores y analizar los riesgos a que los mismos se encuentren expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo".²¹

Cualquier lugar de trabajo tiene que disponer como mínimo de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, así como gasas estériles, algodón, vendas, espadadrapos, tijeras y guantes desechables.

²¹ Arroyo Zapatero, Luis Rodolfo. **La protección a la seguridad en el trabajo**. Pág. 59.



Los lugares de trabajo de un elevado número de trabajadores tienen que disponer de un local que se encuentre destinado a los primeros auxilios. Los locales de esa categoría tienen como mínimo que contar con un botiquín, una camilla y una fuente de agua que sea potable.





CAPÍTULO V

5. Importancia de brindar protección a la vida e integridad de los trabajadores guatemaltecos frente a los riesgos laborales

Determinadas conquistas sociales como la paridad social, la protección a la vida e integridad y la garantía pública de la educación, salud y derechos laborales no son opciones políticas de izquierda o derecha, sino valores prácticos de la civilización moderna a los que no se puede renunciar sin abdicar tanto lo civilizado como la modernidad. Esos valores, se encuentran insertos en el ordenamiento jurídico con el mayor nivel que es el constitucional.

A los poderes públicos les es correspondiente la tarea irrenunciable de garantizar la dignidad de la persona, la cual se encuentra vinculada a la protección de su vida e integridad física de diseñar un sistema eficaz para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo en el cual se conjugan normativas de distinto origen.

"La regla general consiste en considerar las imprudencias laborales como faltas de imprudencia por infracciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Los órganos judiciales han concentrado su labor de investigación en el resultado lesivo sin valorar la situación de grave riesgo generada por la conculcación de las normas de prevención de riesgos".²²

²² García Arán, Mario Alejandro. **Protección y seguridad laboral.** Pág. 44.

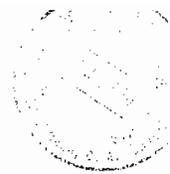


No se alerta al instructor ni se conduce la investigación hacia la averiguación de la duplicidad de infracciones como colofón y por ello no se acusa por ambas infracciones aunque se produzca el delito de riesgo y el de resultado, es más, se tolera la calificación de los hechos como faltas, pese a la existencia de una jurisprudencia del tribunal contundente en materia de imprudencias laborales, exigiendo una responsabilidad de toda aquella persona que desempeñe funciones de dirección o mando de una empresa.

El trabajo se debe desempeñar con las adecuadas medidas de seguridad como garantes de la salvaguarda de la integridad física de los trabajadores que participan en la ejecución de los distintos trabajos, sin que puedan ser suficientes las advertencias generales sino atendiendo a cada situación con el debido cuidado.

La práctica generalizada de los jueces instructores de incoar de forma directa un juicio de faltas o declarar el hecho de infracción penal de esta naturaleza, tras la incoación de diligencias previstas en los casos de imprudencias laborales son contrarios a la jurisprudencia consolidada en materia de trabajo. Además, se tienen que examinar las conductas omisivas por parte de los empresarios de las normas de prevención de riesgos laborales para decidir si efectivamente existen indicios del delito que se prevé debido a que es preciso que se ponga en peligro grave la vida o la salud e integridad física de los trabajadores.

La gravedad de las sanciones administrativas se encuentra en relación con la gravedad del daño potencial para el bien jurídico protegido, siendo imprescindible que esa



gravedad sea prioritaria para la normativa guatemalteca. Por ende, el criterio para iniciar diligencias jurídicas tiene que ser doble, o sea, en cuanto a la gravedad de la infracción y la gravedad del peligro.

5.1. Vida e integridad

La vida y la integridad son derechos de carácter esencial que todos los seres humanos tienen sin distinción alguna. Esos derechos se encuentran reconocidos constitucionalmente y en las normas internacionales de protección de los derechos humanos. Además, deben ser promovidos y protegidos por el Estado, debido a que constituyen el soporte existencial para el ejercicio de otros derechos.

No obstante, sea por negligencia, por abuso o inacción, la vigencia de estos derechos puede encontrarse afectada por parte de la administración estatal. De esa forma, los actos de tortura, las desapariciones forzadas o la negligencia de un funcionario frente a hechos que evidencian la vulneración de los derechos fundamentales requieren una acción efectiva para prevenirlos o corregirlos.

5.2. Intervención sanitaria

La administración sanitaria tiene la obligación de dar cuenta en relación a cualquier lesión de la cual tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Dicha notificación indiscriminada conlleva en la práctica la incoación de numerosas diligencias previas.



Por ello, es necesaria la elaboración de un parte médico inicial en el que consten datos de los que se desprenda que los hechos no van a tener consecuencias jurídicas.

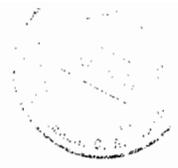
"La constancia del término accidente laboral es imprescindible, pero no suficiente, debido a que bajo esta expresión se encuentran numerosos supuestos como son los accidentes in itinere o casos de auto-lesiones del trabajador autónomo que no tienen trascendencia legal".²³

La autoridad sanitaria que tenga intervención en un supuesto en el que se hayan producido lesiones o la muerte de una persona se encuentra obligada a dar cuenta de inmediato.

5.3. Política nacional de seguridad y salud en el trabajo

Las normas jurídicas guatemaltecas proponen que el Estado guatemalteco en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, asuma la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar de forma periódica una política nacional de seguridad y salud en el trabajo que tenga por finalidad prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencias del trabajo y que guarden una estrecha relación con la actividad laboral o que sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo en la medida de lo razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente laboral.

²³ **Ibid.** Pág. 66.



El empleador tiene la obligación de aplicar las medidas de prevención y de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro de trabajo y puesto de trabajo o función específica en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración; durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo.

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes a sus derechohabientes en cuanto a los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales.

La normatividad sobre la protección de los trabajadores en situación de discapacidad se relaciona con la evaluación de los diversos factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y la protección de las trabajadora.

Así como la protección a la adolescencia, resultando ello de especial atención en cuanto a que dichos sectores anotados necesitan de medidas de protección que sean puntuales.

Los trabajadores igualmente se encuentran bajo la sujeción de determinadas obligaciones, como el cumplimiento de las normas jurídicas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo pudiendo destacar la obligación a someterse a los exámenes médicos a que se encuentren obligados por normas expresas, siempre y cuando se asegure la confiabilidad de las actuaciones médicas, así como también a responder e informar verazmente las instancias públicas



que se lo requieran, siendo ello considerado como una falta grave sin perjuicio de la denuncia correspondiente.

Al lado de las obligaciones de los trabajadores, también se encuentran sus derechos entre los cuales cabe hacer mención de poder participar en las utilidades de las empresas que lleven a cabo actividades generadoras de productividad empresarial, permitiendo a su vez participar en el reparto de las utilidades a los trabajadores que hayan sufrido algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que hayan dado lugar a descanso médico, el cual deberá ser acreditado fehacientemente, al amparo y bajo los parámetros legales.

Es fundamental la implementación de medidas de seguridad, y así de esa manera evitar los lamentables resultados, que sobre todo en los últimos años se han producido en la actividades de construcción, siendo las causas mayormente frecuentes los derrumbes y las caídas.

Los mismos, son aquellos que se presentan con bastante frecuencia en los proyectos como la construcción de departamentos y edificios diversos que no toman conciencia de la seguridad laboral, como un asunto principal, ya que ven el tema como un gasto y como una inversión.

Los accidentes de trabajo atentan contra la productividad de las empresas, por tanto no existe contraposición alguna entre lo que es la inversión en seguridad y la mejora de la competitividad.



5.4. Análisis jurídico de la importancia de brindar protección a la vida e integridad de los trabajadores frente a los riesgos laborales en la sociedad guatemalteca

"Riesgo laboral consiste en la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. El riesgo tiene que ser originado por el trabajo tomado en consideración el riesgo in itinere. Para la calificación del riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se tiene que valorar la probabilidad que se produzca el daño del mismo".²⁴

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común".

La Constitución Política de la República de Guatemala estipula en el Artículo 2: "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

El Artículo 93 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: "Derecho a la salud. El goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna".

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 94: "Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y

²⁴ Ibid. Pág. 122.

la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinente a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social".

La salud de los habitantes de la República de Guatemala consiste en un bien público y todas las personas e instituciones se encuentran bajo la obligación de velar por el fiel cumplimiento para su conservación y restablecimiento.

Además, el Estado se encarga de controlar la calidad de los productos alimenticios, farmacéuticos, químicos que pueden llevar si al llegarle lo que sea. Además, se encargará del establecimiento y programación de la atención primaria de la salud y del mejoramiento de las condiciones que se necesitan para el saneamiento ambiental fundamental de las comunidades menos protegidas.

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.



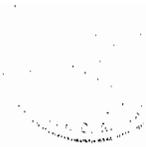
La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado una partida y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que debe otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social".

El Artículo 10 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos".

Existen diferentes variantes de tipos de peligro, tantas como definiciones y por ello se tiene que hacer referencia a la distinción que sigue la mayor parte de la doctrina, distinguiendo dos modalidades de peligro como lo es el concreto y el abstracto.



Su diferencia se encuentra en que para los primeros la concreción del peligro forma parte del tipo penal; y para los segundos, la misma realización de la conducta descrita como peligrosa ya conforma el delito sin que se exija la demostración de que se produjo de forma efectiva la situación de riesgo.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 12: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

El Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

Existe una suposición de probabilidad de lesión de un bien jurídico que se produce por la puesta en peligro de un objeto material o bien de un determinado objeto puesto a exposición.

Es fundamental la limitación del uso del peligro abstracto, siendo el ámbito laboral el que exige por asuntos de operatividad que se conlleve al objetivo primordial de una



efectiva protección al bien jurídico, vida y salud. La integridad física no es más que una faceta de la salud, y su inclusión expresa que las mismas son términos inequívocos. Pero, se tiene que indicar que la salud es aquella que vela por el mantenimiento de la integridad física. El aumento de los accidentes laborales hace que el legislador vincule la vida y la salud de los trabajadores con los fines protectores del Estado guatemalteco, lo cual es algo completamente claro tomando en consideración la existencia de un Estado social en el país.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 20: "El contrato individual de trabajo obliga, no únicamente a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, a equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

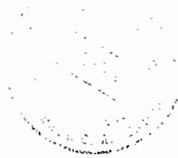


Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono".

El Artículo 21 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 33: "Si se contrata al trabajador para prestar su servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros.

- a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande.
- b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.



Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida".

La Constitución Política de la República de Guatemala protege una serie de derechos denominados fundamentales, entre los cuales se encuentran la vida y la integridad física.

De manera especial, se puede señalar que la pretensión que se busca es garantizar la seguridad en el trabajo y proteger la vida y salud de los trabajadores en el ejercicio de sus respectivas profesiones.

"El contenido del bien jurídico no se encuentra reducido a la protección que el legislador le quiere otorgar a determinados intereses jurídicos, debido a que son, sobre todo aquellas necesidades sociales de carácter concreto del sistema de actualidad".²⁵

En el proceso de producción del bien jurídico se busca ignorar por completo el interés que pueda tener un ser humano predominando para el efecto concepciones estatales

²⁵ Morales Prats, Edgardo Manuel. **Protección al bien jurídico**. Pág. 56.



del mismo o bien del grupo o clase dominante. De lo anotado, deriva que en un Estado social como el de Guatemala exista un interés primordial como lo es la tutela de la seguridad en el ámbito laboral.

Como un intento de aunar aquellos aspectos que ostentan mayores virtudes y garantismo político-criminal de ambas tendencias, se puede afirmar que el bien jurídico tiene que ser analizado como un concepto social, ubicado en dicho sistema y confrontado dinámicamente con el mismo.

Pero, a su vez la teoría del bien jurídico no tiene que obviar la escala de valores que ha sido recogida constitucionalmente, debido a que la norma fundamental constituye una premisa político criminal de gran trascendencia para la modelación democrática.

De ello, deriva que se defienda un concepto de bien jurídico de corte sociológico y constitucionalmente orientado. Es fundamental brindar protección a los bienes jurídicos fundamentales, y en exclusiva, de los ataques graves.

Las normas de derecho laboral tienen un carácter indisponible conformándose como elementos del tipo a través de la técnica de las normas jurídicas en blanco, no siendo en ningún sentido dichas normas el interés protegido.

La protección de la seguridad no es más que un adelanto de las barreras de protección sino objeto mismo de protección, hallando con ello el fundamento en las normas de derecho público indisponibles.

Aunque la conducta típica de omitir las medidas de seguridad implican la creación de un riesgo laboral únicamente es típico cuando dicha omisión constituye un medio objetivamente idóneo para afectar a la vida o a la salud.

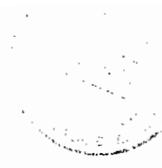
Se ha identificado como bien jurídico la vida, la salud, y la integridad física, desde un punto de vista individual haciendo coincidir el desvalor del resultado y el resultado material. En el caso de que la titularidad fuese individual, se busca compartir los bienes jurídicos. Las medidas de seguridad son indisponibles para el sujeto pasivo y consecuentemente se les deben poner frenos.

"El bien jurídico protegido es la vida y la salud de los trabajadores desde el un punto de vista colectivo. De esa manera, únicamente los trabajadores en el ejercicio de sus correspondientes profesiones pueden ser sujetos pasivos".²⁶

La individualización y especificación del sujeto pasivo aunque no determina de manera contundente la naturaleza jurídica del bien, si hace intuir como será la protección del mismo, o al menos que es lo que tiene intención de proteger el legislador. El término salud incluye a la integridad física. El bien jurídico protegido es la vida y la salud de los trabajadores.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 197: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y a salud de los trabajadores

²⁶ *Ibid.* Pág. 93.



en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipos de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;



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

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

El Artículo 197 "bis" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas.

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.



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

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

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 198: "Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales".

El Artículo 199 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

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

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 200: "Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales



permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquellos deben habilitar locales especiales".

El Artículo 201 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: "Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

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

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

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 202: "El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador".



El Artículo 203 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Todos los trabajadores que se ocupen en le manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el Artículo 163".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 163: "El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien le debe extender en forma gratuita".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 204: "Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y sus reglamentos.

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



El Artículo 205 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijan los reglamentos de salubridad".

En el proceso generador del riesgo pueden intervenir otros sujetos, o bien, algunas determinadas circunstancias ajenas a lo previsto por el sujeto, y máxime cuando se presentan situaciones que entrañan riesgos en sí mismas.

Ello, permite que entren en juego dos institutos de la imputación objetiva como lo son el riesgo permitido y la concurrencia de culpas. A través del análisis de los mismos se trata de averiguar a quién se le tiene que atribuir el resultado de peligro para la vida y la salud.

"Ambas pueden tener diversas consecuencias para la asunción de responsabilidad de la consecuencias dañosas y puede tener efectos exonerantes a través de la libre absolución, o bien, una exoneración parcial que implique la atenuación de las penas. Lo que se busca es la determinación de quien es el responsable de los acontecimientos lesivos".²⁷

Es fundamental garantizar la higiene y seguridad en la sociedad guatemalteca y para el efecto es necesario que existan normas jurídicas que tengan por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las

²⁷ Lascurain. Ob.Cit. Pág. 91.



instituciones autónomas, con el fin de pro de proteger su vida su salud y su integridad corporal.

El Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemala de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Maternidad.
- c) Enfermedades generales.
- d) Invalidez.
- e) Orfandad.
- f) Viudedad.
- g) Vejez.
- h) Muerte.
- i) Los demás que los reglamentos determinen".

Las causas de justificación son excluyentes de la antijuricidad del tipo, con fundamento en que existen motivaciones de orden político criminal que lo aconsejan de esa manera. De esa forma, un hecho que en principio puede resultar típico, si se presentan algunas de estas eximentes, se transforma en una conducta llevada a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico. De esa forma, si un sujeto produce lesiones a otro, pero actuando bajo la premisa de la legítima defensa, a pesar de que el hecho es típico, no se le impone pena alguna, ni tampoco medida de seguridad, debido a que el hecho se



encuentra justificado. Además, se le excluye el juicio de culpabilidad puesto que el mismo es posterior.

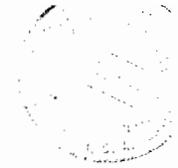
Para los bienes jurídicos salud e integridad física, el consentimiento tiene efectos atenuados y en los casos en los cuales el consentimiento es libre, válido, consciente y expreso se le tiene que eximir de responsabilidad.

Pero, se tiene que hacer mención de que el bien jurídico es de carácter objetivo, a diferencia del interés que se encuentra protegido en determinados delitos que son de naturaleza individual. Por ende, el consentimiento no es posible cuando no es un único sujeto el titular del bien.

Dentro de las situaciones en sí mismas riesgosas, y dentro del campo laboral se pueden citar los trabajos en altura o el uso de determinada maquinaria que es empleada.

Por ende, es esencial el análisis de la previsibilidad de resultados hipotéticos, que pueden llegar a legitimar decisiones de orden judicial arbitrarias, en la medida en la que la argumentación se fundamenta en consecuencias no refutadas, que son diversas en los casos de que exista total seguridad y además una debida vigilancia por parte del empleador.

Las relaciones de trabajo en la actualidad, se encuentran impregnadas de una economía globalizada, y no están en completo plano de igualdad. La precarización, el



trabajo a destajo, los bajos salarios, y la subcontratación entre otros muchos factores, son la respuesta al motivo de igualdad de las relaciones laborales.

Además, dichas relaciones de trabajo se encuentran fuertemente jerarquizadas, y la organización de trabajo está en manos del empresario, y el trabajador solamente se limita a obedecer aquello que se le ordena. De esa forma, no existe una organización conjunta de las actividades de trabajo por lo que no es posible imputarle al trabajador el resultado.

Por otra parte, y en fundamento a dichas afirmaciones, se entiende claramente que no se puede exonerar al empresario o al sujeto delegado de las funciones de prevención de riesgos. La razón jurídica que se argumenta, consiste en la existencia de una normativa de trabajo cuya finalidad consiste en asegurar la vida y la salud de los trabajadores en base a ello, y a las obligaciones que tiene él garante de dichas medidas.

Tomando en consideración que las normas de cuidado vienen recogidas en la normativa laboral, se tiene que hacer referencia de forma inmediata a la responsabilidad in eligendo, e in vigilando que tiene el empresario.

Debido a ello, la compensación de culpas es tomada en consideración como una regla general en donde se tienen que cumplir varios objetivos en el específico campo de la seguridad en el trabajo. Las medidas de prevención de los riesgos laborales son indisponibles y por ende, no pueden ser nunca objeto de acuerdo.



Por ello, el trabajador nunca puede prestar su consentimiento para obviar dichas medidas de seguridad, reconocidas como derecho necesario, y nunca el empresario podrá eximirse de su responsabilidad aludiendo que el empleado asumió libremente el riesgo del trabajo encomendado para que pudiera llevarse a cabo.

Pero, también tiene incidencia la imputación del resultado, el hecho de que el trabajador consienta en ponerse en peligro, y ello no puede ser considerado como una conducta típica debido a que es excluyente del trabajador como sujeto activo del tipo, y su acción no tendría importancia alguna jurídicamente hablando.

El trabajador únicamente podrá ser sancionado en el ámbito laboral, debido a que se legitima al empresario a imponerle determinadas sanciones en el caso de tener a su disposición el material adecuado para su protección.

Dicha aclaración señalada es de importancia debido a que las sentencias no hacen alusión a esta posibilidad de que en última instancia pueda llegar a resolverse la problemática y ello es lo que determina que el empresario cumpla de manera correcta y efectiva sus funciones de vigilar la puesta en práctica el plan de prevención de forma efectiva.

La imputación del resultado al empresario se encuentra interrumpido a causa de la imprudencia del trabajador, que si bien no puede ser considerado como sujeto activo, efectivamente puede influir en base a la teoría imputativa. En las actividades laborales que están vinculadas con factores importantes de riesgo se tiene que invertir en cierto



modo el principio de confianza aplicable en otros ámbitos sociales, sustituyéndose más bien por desconfianza.

De manera que, siendo evidente que la rutina, el automatismo y la monotonía en el trabajo terminan imponiendo la desconsideración del riesgo por parte del trabajador y por ello tiene que incrementarse el deber objetivo de cuidado del empresario, de los delegados y de los encargados para prever y neutralizar esas situaciones y con ello éstos en lugar de confiar en un comportamiento cuidadoso y diligente del operario, tienen que desconfiar de dicha posibilidad y acrecentar las medidas de seguridad y de vigilancia.

Ello, debe realizarse con la finalidad de controlar los riesgos derivados de los descuidos de los empleados, a quienes tienen que imponer de manera concluyente e inapelable el cumplimiento de la normativa de la seguridad en la labor diaria que se debe llevar a cabo.

Los criterios de imputación de riesgo permitido y autopuesta en peligro, son asuntos controvertidos dentro de la doctrina jurisprudencial debido a que los jueces y tribunales no se ponen de acuerdo para continuar con una tesis común.

La puesta en peligro del mismo trabajador no tiene en ningún caso que suponer una exoneración de la responsabilidad del sujeto que se encuentra obligado a facilitar las medidas de seguridad. Además, el hecho de que exista un riesgo grave para la salud y la vida por el hecho de que no se cumpla minuciosamente lo señalado en la normativa

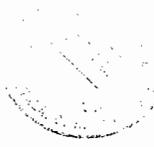


laboral, no permite que se entienda dicha situación ya que se encuentra dentro del riesgo prohibido, y por ende, genera responsabilidad para el sujeto activo, siendo necesario estudiar jurídicamente la importancia legal de brindar protección a la vida e integridad de los trabajadores guatemaltecos frente a los riesgos laborales.

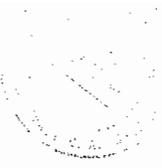


CONCLUSIONES

1. No ha existido protección a la vida e integridad del trabajador y al mandato constitucional en Guatemala, debido a la falta de una política estatal clara relacionada con la regulación de la seguridad y salud en el trabajo que sea incidente en los riesgos laborales y sobre todo en su prevención, así como tampoco se han garantizado disposiciones normativas aplicables y puntuales.
2. La falta de denuncias en contra de las lesiones a la vida e integridad en el trabajo no ha permitido que se frene que los riesgos laborales se conviertan en lesiones físicas de los trabajadores entorpeciendo a su vez su pronunciamiento al respecto y limitando un ambiente de labores apropiado, higiénico y determinante para el desempeño del trabajo de manera efectiva y en condiciones salubres.
3. No se ha promovido una cultura de prevención de riesgos laborales, ni los patronos han adoptado su deber de fiscalización de las condiciones salubres que se necesitan en los puestos de trabajo de la sociedad guatemalteca, así como tampoco ha existido una participación activa de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.



4. No se ha velado por que se dicten resoluciones sancionadoras a todos los expedientes incoados por infracciones graves a la normativa de prevención de los accidentes laborales, ni se han examinado detenidamente las diligencias de investigación, para la protección de la vida e integridad física de los trabajadores en la sociedad guatemalteca.



RECOMENDACIONES

1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), debe señalar la falta de protección a la vida e integridad el trabajador y al mandato constitucional debido a la inexistencia de políticas estatales en relación con la regulación de la seguridad y salud laboral incidente en los riesgos laborales y en su prevención, así como la falta de garantías normativas aplicables y puntuales.
2. Las autoridades guatemaltecas, tienen que señalar la falta de denuncias en contra de lesiones a la vida e integridad laboral y ello no ha permitido frenar que los riesgos se conviertan en lesiones físicas de los trabajadores entorpeciendo a su vez su pronunciamiento al respecto y limitando un ambiente de labores apropiado, higiénico y determinante para desempeñar el trabajo efectivamente.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social, deben dar a conocer que no se ha promovido una cultura preventiva de riesgos laborales ni los patronos han adoptado su deber de fiscalización de las condiciones salubres que se requieren en los puesto laborales del país, así como tampoco ha existido una participación activa de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

- 
4. El gobierno de Guatemala no ha velado por que se dicten resoluciones sancionadoras a todos los expediente incoados por infracciones graves a la normativa de prevención de los accidentes laborales, ni se han examinado detenidamente las diligencias de investigación para la protección de la vida e integridad física de los trabajadores en el país.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, José Manuel. **Instituciones de la seguridad social**. Madrid, España: Ed. Castilla, 1993.
- ANDINO MALDONADO, María Esther. **Seguridad en el trabajo**. Barcelona, España: Ed. Tierra Madre, 2006.
- ARROYO ZAPATERO, Luis Rodolfo. **La protección a la seguridad en el trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.
- BILBAO CASTEJÓN, Jorge Antonio. **Origen laboral de la incapacidad como contingencia común**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- COBO DEL ROSAL, José Mauricio. **Seguridad en el trabajo**. Barcelona, España: Ed. Gráficos, 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1986.
- DE VICENTE REMESAL, Jorge Mario. **Consentimiento y asentimiento laboral**. Lima, Perú: Ed. Edinaf, 2003.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- GARCÍA ARÁN, Mario Alejandro. **Protección y seguridad laboral**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

HAVA GARCÍA, Estuardo Antonio. **Elementos comunes de los riesgos laborales.** Madrid, España: Ed. Saraiva, 2008.

LASCURAIN SÁNCHEZ, Javier Augusto. **Riesgos laborales e higiene en el trabajo.** Madrid, España: Ed. Reus, 1993.

MELINI MÉNDEZ, Ignacio Esteban. **Responsabilidad de los trabajadores y hechos cometidos.** Valencia, España: Ed. Tirant, lo Blanch, 2003.

MORALES PRATS, Edgardo Manuel. **Protección al bien jurídico.** México, D.F.: Ed. Nacional, 1990.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.

RUIBAL CORELLA, Juan Antonio. **Nuevos temas de derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1995.

SALA FRANCO, Tomás Alberto. **Relación laboral y riesgos en el trabajo.** Valencia, España: Ed. Tiran lo Blanch, 2002.

TERRADILLOS BASOCO, Juan Manuel. **El Estado y los conflictos laborales.** Madrid, España: Ed. Trotta, 1995.

VÁSQUEZ PÉREZ, Mario Francisco. **Tendencias laborales.** Madrid, España: Ed. Reus, S.A., 1990.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.



Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

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