

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



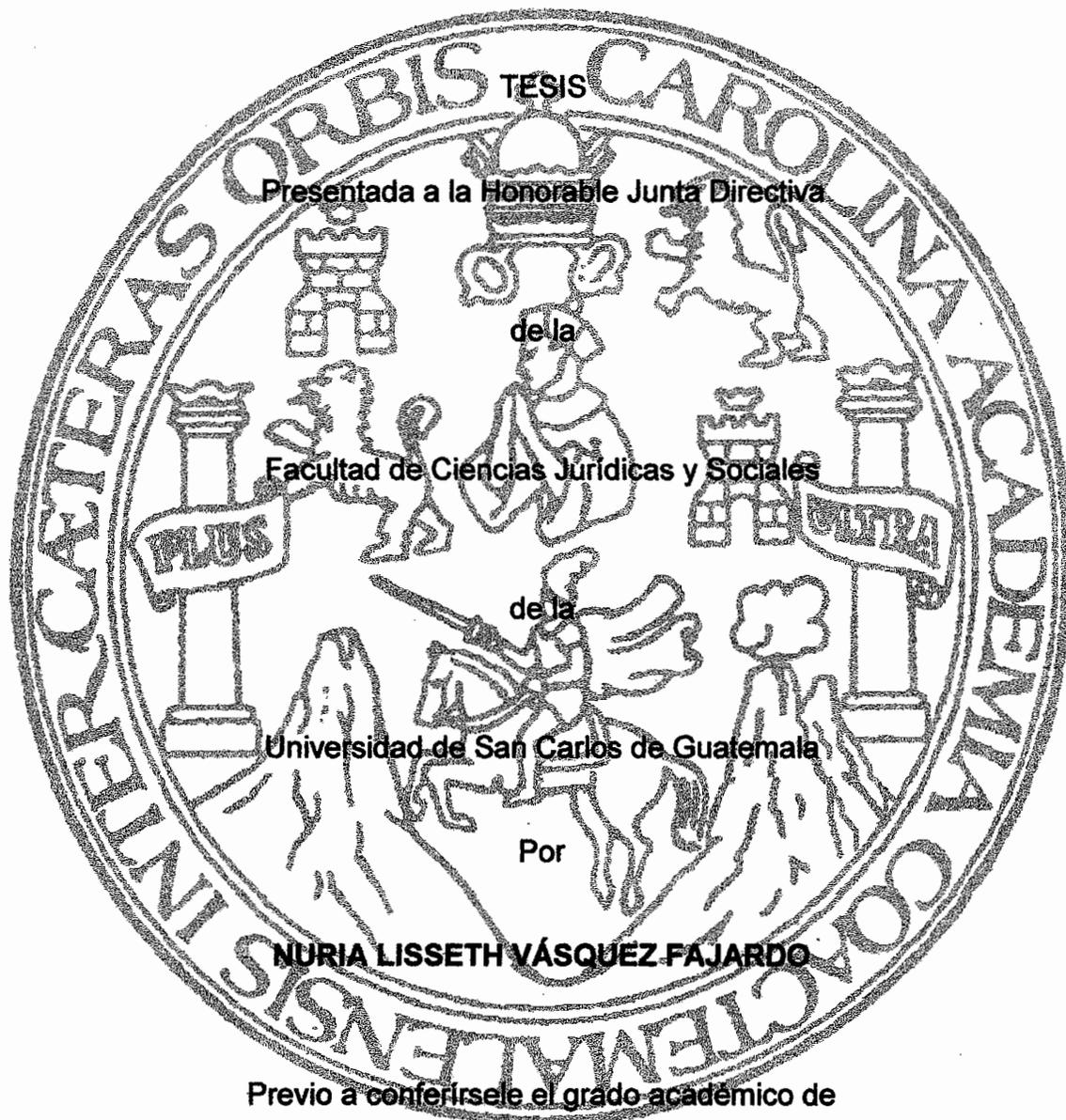
**FALTA DE UNA INCOACIÓN ESTATAL DIRECTA Y ASEGURADORA DE
PROTECCIÓN PENAL A LA SALUD DEL TRABAJADOR POR IMPRUDENCIAS
LABORALES**

NURIA LISSETH VÁSQUEZ FAJARDO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

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

**FALTA DE UNA INCOACIÓN ESTATAL DIRECTA Y ASEGURADORA DE
PROTECCIÓN PENAL A LA SALUD DEL TRABAJADOR POR IMPRUDENCIAS
LABORALES**



LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 03 de junio de 2015.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **PEDRO JOSÉ LUIS MARROQUÍN CHINCHILLA**
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NURIA LISSETH VÁSQUEZ FAJARDO, con carné **200140848**,
 intitulado **FALTA DE UNA INCOACIÓN ESTATAL DIRECTA Y ASEGURADORA DE PROTECCIÓN PENAL A LA
 SALUD DEL TRABAJADOR POR IMPRUDENCIAS LABORALES.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 04 / 06 / 2015 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
 Abogado y Notario



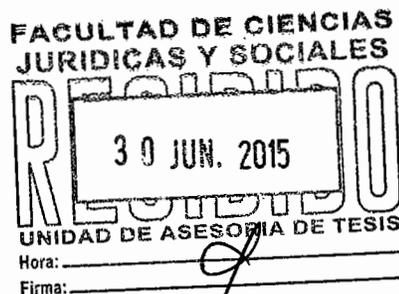
LIC. PEDRO JOSÉ LUIS MARROQUÍN CHINCHILLA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 5,379



Guatemala 30 de julio del año 2015

Doctor

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



Doctor Mejía Orellana:

El infrascrito egresado de esta casa de estudios, le informa que asesoró el trabajo de tesis de la bachiller Nuria Lisseth Vásquez Fajardo, con carné 200140848, según nombramiento de fecha tres de junio del año dos mil quince, que se denomina: **“FALTA DE UNA INCOACIÓN ESTATAL DIRECTA Y ASEGURADORA DE PROTECCIÓN PENAL A LA SALUD DEL TRABAJADOR POR IMPRUDENCIAS LABORALES”**, manifestándole lo siguiente:

- a) El trabajo de tesis realizado por la bachiller cumple satisfactoriamente los objetivos trazados en la investigación, tanto en su contenido como en los aspectos fundamentales de la misma y se cotejó minuciosamente con el plan de investigación inicial, para dar de esa forma conformada la hipótesis, que comprobó lo fundamental de que se garantice la protección penal a la salud del trabajador guatemalteco por imprudencias laborales, haciendo énfasis para el efecto en las condiciones iniciales a la asesoría prestada.
- b) Considero interesante el trabajo de tesis, en razón de que la situación planteada es una problemática existente en la actualidad. Las argumentaciones de la autora son valederas, prácticas, entendibles y precisas en relación al vocabulario y redacción empleada, así como de interés y útil consulta al haber utilizado los métodos descriptivo, histórico, experimental y deductivo; y haber empleado la técnica documental para desarrollar el trabajo de investigación.
- c) Las citas bibliográficas coinciden de forma exacta con la bibliografía utilizada, el índice es ordenado, la introducción apropiada y la conclusión discursiva se encuentra debidamente redactada. Se hace la aclaración que entre el asesor y la sustentante no existe parentesco alguno entre los grados de ley.
- d) Es fundamental destacar la importancia de la presente investigación desde el aspecto académico, debido a que en la actualidad existe desconocimiento en relación a la falta de incoación estatal directa. También, la tesis es un aporte técnico y científico, en virtud de que determina lo fundamental de su contenido. Los capítulos desarrollados dan a conocer los elementos básicos y los aspectos técnicos de relevancia relacionados con el tema de la tesis que se investigó.

LIC. PEDRO JOSÉ LUIS MARROQUÍN CHINCHILLA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 5,379



El trabajo de tesis reúne los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y a la vez constituye un trabajo de importancia en la actualidad, tanto por la falta de investigación en este campo del derecho, así como para proporcionar la bibliografía actualizada para la materia, y por todo ello emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Respetuosamente.

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Col. 5,379

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

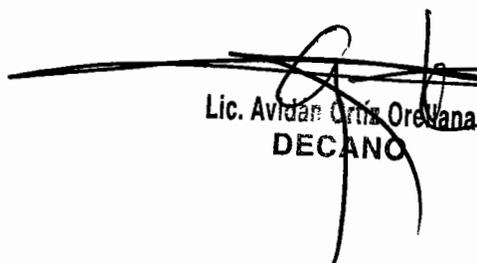


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de agosto de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NURIA LISSETH VÁSQUEZ FAJARDO, titulado FALTA DE UNA INCOACIÓN ESTATAL DIRECTA Y ASEGURADORA DE PROTECCIÓN PENAL A LA SALUD DEL TRABAJADOR POR IMPRUDENCIAS 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.

BAMO/sr/s

 
 Lic. Avdán Ortiz Orejuna
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo, siempre ha sido mi fiel compañero y mi aliento, especialmente en los momentos difíciles, sin su ayuda no hubiese sido posible haber logrado esta meta.

A MI ABUELITA:

Faustina Jovita Boteo, a quien quiero como mamá, siempre ha estado a mi lado apoyándome, persona a quien debo mi crecimiento como persona.

A MI MADRE:

Blanca Estela Fajardo Boteo, a quien agradezco haber tenido el valor de traerme a la vida, persona a quien le debo todo lo que soy, sin su ayuda y apoyo jamás hubiera logrado estar en este lugar, gracias por apoyar mis necesidades.

A MIS TÍAS:

Enma Graciela Fajardo Boteo y Sandra Judith Fajardo Boteo, quienes son como mi segunda madre, siempre me han apoyado y aconsejado a lo largo de mi vida.

A MI HERMANO:

Rodrigo Fernando Vásquez Fajardo, a quien espero este logro le sirva de inspiración, para que un día logre conseguir desarrollarse profesionalmente.

A MIS PRIMOS:

Samira, Mariana, Wendy, Claudia, Edwin, Alejandro y Juan Carlos, quienes han sido mi



inspiración y espero este logro les sirva en su desarrollo profesional.

A MIS SOBRINITOS:

Fátima Monserrat Hernández Ixcolin y Ángel André Herrera Lara, quienes son la bendición y alegría más grande de nuestra familia, siempre los llevo en mi corazón.

A MIS AMIGOS:

Ligia, Geral, Anabela, Lily, Fátima, Gaby, Brendita, Flor, Zulmy, Wendy, Pao, Ara, Laura, Zory, Jenny, Concepción, Gerson, Carlos, Kenny, Juanito, Ramiro, Emilio y Adolfo, a quienes agradezco brindarme su amistad sincera y apoyo a lo largo de mi vida, con quienes he compartido tantos momentos inolvidables.

A:

Monseñor Andrés Martínez Villar (Q.E.P.D.) y Padre Ángel Ojuel Azores, a quienes no tengo palabras, para agradecer toda la ayuda brindada en mi desarrollo profesional.

A:

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



PRESENTACIÓN

Se realizó una tesis intitulada falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales, siendo el Estado guatemalteco mediante su ordenamiento jurídico el encargado de proteger a los trabajadores, frente a aquellos actos que atenten contra su salud, y el derecho penal es la disciplina jurídica que a través de su protección penal busca el control social con la aplicación de sus postulados razonables de política criminal tomados en consideración por el legislador.

Si la constatación de imprudencia no exige violación de normas laborales, aunque dicha violación acompaña a todo comportamiento imprudente, debido al elevado y detallado grado de normas jurídicas, la calificación de aquella como grave es en la que el juzgador penal actúa con independencia. El trabajo de tesis está enmarcado dentro del derecho público, habiéndose desarrollado dentro del marco de una investigación cualitativa, que permitió hacer referencia a las cualidades de un fenómeno, abarcando la realidad, para así probar y medir fehacientemente los acontecimientos presentados como estrategia para conocer los hechos, procesos y estructuras de sus elementos, los cuales se analizaron durante los años 2012-2014 en el territorio de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

Se formuló la hipótesis al tema de tesis falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales y con la misma se estableció que se tienen que garantizar las medidas de prevención necesarias para prever las distracciones e imprudencias que pudiera cometer el trabajador y que el Estado guatemalteco debe prestar, en relación a la adecuada atención y resguardo a través del derecho penal, para sancionar las conductas que puedan suscitarse por parte del trabajador.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada al tema denominado falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales y señaló que es fundamental el análisis de aquellos supuestos en los cuales las labores del trabajador se vuelven costumbre en relación al resultado habitual, de manera que no se encuentra consciente del riesgo al que puede encontrarse expuesto en la ejecución de sus funciones, considerando razonable para el efecto la probabilidad de que acaezca un accidente. Ello, lo conduce a pérdidas momentáneas de atención que sean susceptibles de causar el accidente.

Definitivamente, en la imprudencia laboral reside una excesiva confianza del empleado en su actuación, como consecuencia del ejercicio habitual de su trabajo, por la disminución del control consciente de su actuar, sustituido por un automatismo inconsciente. Dicha conducta, se tiene que insertar en una serie de diversas circunstancias como la reiteración de actuaciones semejantes en ocasiones anteriores sin que sea producido daño alguno.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Conceptualización de trabajo.....	1
1.2. Importancia.....	2
1.3. Definición de derecho del trabajo.....	3
1.4. Tiempo y trabajo.....	4
1.5. Obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	4
1.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	9
1.7. Derechos sociales mínimos.....	12
1.8. La actividad laboral.....	17

CAPÍTULO II

2. Salud del trabajador.....	21
2.1. Conceptualización.....	22
2.2. Breve historia.....	24
2.3. Sector poblacional.....	25
2.4. Importancia.....	26
2.5. Salud y trabajo.....	29
2.6. Riesgos para la salud laboral.....	30

2.7. Instrumentos para la acción en salud.....	34
--	----

CAPÍTULO III

3. Imprudencias laborales.....	43
3.1. Clases de imprudencias laborales.....	44
3.2. Supuestos.....	48
3.3. Imprudencias del trabajador y la responsabilidad preventiva.....	49
3.4. Elementos de los accidentes de trabajo.....	52
3.5. Clasificación.....	52

CAPÍTULO IV

4. La falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales.....	55
4.1. Derecho penal y el control social.....	55
4.2. Los trabajadores y el derecho penal.....	57
4.3. Bien jurídico tutelado.....	58
4.4. Falta de incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales.....	60

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
-----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	69
--------------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se justifica debido a la importancia de analizar que en las imprudencias profesionales un trabajador puede indicar sus medidas de protección de forma inconsciente y ser víctima de un exceso de confianza en el desarrollo de sus actividades laborales, siendo el nexo entre la imprudencia accidental y el trabajo completamente evidente.

La definición del problema dio a conocer que es necesaria la incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales. Por ende, aunque exista una negligencia de este tipo por parte del trabajador, es principalmente el patrono quien se encuentra bajo la obligación de prever las conductas no voluntarias de los empleados, que pudieren suponer un riesgo para la seguridad.

El objetivo general, indicó que la conducta temeraria es aquella en la cual el trabajador no busca el riesgo de manera consciente y actúa en contra de su misma integridad física. Normalmente, se produce cuando el accidentado ha ignorado las órdenes patronales de seguridad y salud de manera consciente, dejando de guardar las mínimas normas de seguridad laboral, tomadas en consideración aquellas que se tienen que exigir, quedando con ello quebrantado el nexo causal entre el accidente y el trabajo de manera que no se cuente con la condición de accidente.

La hipótesis formulada, comprobó que únicamente la imprudencia temeraria de la víctima excluye de la protección otorgada por el sistema de la seguridad social al trabajador ante el accidente laboral, entendiéndose como temeraria la imprudencia en que ha incidido el operario cuando en su actuar está poniendo de manifiesto que, consciente de la situación en que se encuentra, acepta, por su misma voluntad, la realización de un acto arriesgado e innecesario para su actividad laboral y que lleva a cabo sin tomar en consideración cualquier cuidado que le hubieren aconsejado para su evitación, sin que ello sea equivalente a la imprudencia temeraria sancionada en el derecho penal, diferenciándose por la diversidad de fines de una y otra. La primera,



tiene por finalidad la protección del colectivo social de los riesgos causados por las conductas imprudentes, y la segunda, sancionar con la pérdida de protección un riesgo cubierto.

Los delitos imprudentes de lesión o resultado están previstos de forma taxativa en el texto punitivo, siendo fundamental en el ámbito penal, antes de afirmar la existencia de imprudencia, imputar objetivamente el resultado a un comportamiento personal para, posteriormente, entrar en la calificación de ese comportamiento como doloso o imprudente.

La tesis se dividió en cuatro capítulos, para lo cual a continuación se hace una breve descripción de cada uno de los mismos: el primer capítulo, indica el trabajo; el segundo capítulo, analiza la salud del trabajador; el tercer capítulo, estudia las imprudencias laborales; y el cuarto capítulo, indica la falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales.

La metodología y técnicas de investigación fueron adecuadas y de gran utilidad para la realización final de una síntesis correlativa al contenido de los capítulos desarrollados. Los métodos de investigación utilizados fueron: analítico, deductivo y sintético. Las técnicas empleadas fueron la documental y bibliográfica, con las cuales se logró la obtención de la información jurídica y doctrinaria.

Las administraciones públicas tienen que asumir un papel activo en la prevención de imprudencias laborales de los trabajadores autónomas, realizando actividades de promoción de la prevención, de asesoramiento técnico, de vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa.

La imprudencia temeraria es mayormente restringida en el ámbito de la consideración de la concurrencia del accidente laboral, requiriendo para ello la plena conciencia del grave riesgo y omisión buscada de las pautas más elementales para evitar la producción del daño.

La imprudencia temeraria es mayormente restringida en el ámbito de la consideración de la concurrencia del accidente laboral, requiriendo para ello la plena conciencia del grave riesgo y omisión buscada de las pautas más elementales para evitar la producción del daño.

La denominada simple, para diferenciarla de la temeraria no excluye la existencia del accidente laboral y se señala como aquella en la que no se agotan todos los actos necesarios para evitar un peligro.

Las simples infracciones de tránsito no suponen una imprudencia temeraria, ya que pueden llegar a ocasionarse por una serie de factores, como pueden ser la habitualidad del trayecto, debido a que el paso frecuente por un lugar encierra un hábito que hace descuidar la obligación de poner en práctica toda la atención que la situación de peligro necesita.

Los delitos imprudentes de lesión o resultado están previstos de forma taxativa en el texto punitivo, siendo fundamental en el ámbito penal, antes de afirmar la existencia de imprudencia, imputar objetivamente el resultado a un comportamiento personal para, posteriormente, entrar en la calificación de ese comportamiento como doloso o imprudente.

Los capítulos fueron divididos de la siguiente manera: el primer capítulo, indica el trabajo; el segundo capítulo, analiza la salud del trabajador; el tercer capítulo, estudia las imprudencias laborales; y el cuarto capítulo, indica la falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales. Se empleó la técnica documental y los métodos analítico y sintético.

Las administraciones públicas tienen que asumir un papel activo en la prevención de imprudencias laborales de los trabajadores autónomas, realizando actividades de promoción de la prevención, de asesoramiento técnico, de vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa.

CAPÍTULO I

1. El trabajo

El trabajo es la actividad humana por la cual los individuos obtienen un salario y pueden cubrir sus necesidades básicas y es tan importante en sentido global que, en gran medida, toda la sociedad se organiza a partir de la actividad laboral.

La moderna noción del concepto de trabajo, señala que es un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza, en donde desempeña frente a la misma el papel de una potencia natural específica, poniendo en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con la finalidad de asimilar materias para otorgarles una forma útil para su vida.

Los intercambios entre el hombre y la naturaleza, se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas, siendo el asalariado quien labora bajo el control del capitalista, al cual le es perteneciente el producto de su trabajo.

1.1. Conceptualización de trabajo

"Se denomina trabajo a cualquier actividad ya sea de origen manual o intelectual, que se lleva a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de forma bien significativa la relación de dependencia existente entre trabajador y capitalista y en determinado modo, quienes

llevaban a cabo la actividad laboral han ido conquistando a lo largo del siglo XX, diferentes derechos que les son correspondientes por su condición de asalariados”.¹

Hasta el siglo en mención, los trabajadores alcanzaron su plenitud de derecho laboral. El Estado de bienestar, propuso la profundización en los requisitos que los capitalistas tenían y por los cuales se encontraban encargados de cumplir en relación a sus asalariados y fue bajo dicho modelo de gobierno, donde el Estado era el interventor en la economía, no dejando al azar el mercado y debido a ello los trabajadores alcanzaron grandes avances en relación a su situación de trabajo: menos horas de trabajo, vacaciones, asignación de ropa adecuada y de herramientas para trabajar, mientras que el Estado a su vez optimizó de forma notable el sistema de salud, educación y la previsión social se volvió la principal política estatal. Con la conformación de la Organización de las Naciones Unidas, se abolió todo tipo de esclavitud o servidumbre que pueda existir en el mundo moderno. Aún así, existen hoy numerosos lugares donde, si bien probablemente no se define esclavitud como lo era originalmente. Ello, normalmente se conoce como explotación laboral y lesiona tanto a hombres como mujeres.

1.2. Importancia

La importancia del trabajo conlleva a que el derecho tenga la necesidad de establecer un marco legal que lo regule. De esa forma, el derecho del trabajo conocido también como derecho laboral, es el referente a un conjunto de leyes y normas que rigen la

¹ Grisola Martínez, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 58.

actividad laboral que desempeñan los individuos. Uno de los aspectos que lesiona mayormente a un trabajador es el contrato que lo vincula con una determinada entidad existente. En el documento del contrato se tienen que especificar una serie de cláusulas que determinan cuál es el marco de referencia de la actividad, en toda una serie de aspectos: horario, salario, duración y todo aquello que pueda ser de relevancia en el campo laboral.

1.3. Definición de derecho del trabajo

El derecho de trabajo se refiere a las normas jurídicas que se implican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación y su desarrollo como consecuencia de instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen".²

También, se define al indicar que: "El derecho laboral es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".³

² Alonso García, José Miguel. **Derecho laboral**. Pág. 90.

³ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 56.

1.4. Tiempo y trabajo

Anteriormente y a la luz de la etimología, el trabajo era sinónimo de sufrimiento y de inmovilización forzada. El trabajo asalariado, en el sentido moderno, tal y como se presenta con el capitalismo industrial naciente, no tiene realmente origen alguno. La utilización de la noción emerge y lo hace bajo una manera inédita, en cuanto a una actividad social que puede describir, analizar, racionalizar y prescribir una serie de términos precisos, así como una serie de operaciones, relacionadas con una abstracción generalizada y medible en el tiempo. La noción moderna de trabajo surge bajo el impacto de un auténtico golpe de fuerza política y social, en relación a la separación de una serie de operaciones objetivables de la capacidad humana para su realización. El nacimiento de la noción de trabajo asalariado es por ende, la historia de la separación que se opone a una forma objetivada de potencia subjetiva, mientras que la noción de trabajo doméstico se encuentra ligada a las relaciones afectivas en el seno de la familia y fundada sobre la disponibilidad material.

1.5. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del

lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

- e) **Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.**

- f) **Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.**

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) **Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.**

- h) **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**

- i) **Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.**

En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.

2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.

- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección

personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Artículo 64 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por

las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

1.7. Derechos sociales mínimos

La Constitución Política de la República de Guatemala señala en el Artículo 102: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

- e) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.**
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.**
- g) **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.**
- Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.**
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.**
- h) **Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.**

- i) **Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.**
- j) **Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.**
- k) **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.**

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación

equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por

ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

1.8. La actividad laboral

"En la medida en que el trabajo implica una relación de actividad entre el hombre, sus dispositivos físicos y biológicos, y el medio circundante, su apreciación se encuentra históricamente dominada por el tipo particular de vínculo que se postula como humano entre el individuo, la sociedad y la naturaleza".⁴

La relación entre el hombre y el mundo natural no implica todavía, la conciencia clara de actividad propia o diferenciada, para lo cual se tiene que tomar en consideración la historia concreta de dicha relación, es decir, que el ser humano se humaniza y se convierte en ser natural diferenciado, como resultado de su creciente independencia del medio ambiente. La conciencia sigue a la existencia y es claro que la existencia humana se construye como tal en un sendero que conduce a la extrema dependencia

⁴ Salas Franco, Tomás Alberto. **Relación laboral y sus implicaciones en el trabajo**. Pág. 66.

de las fuerzas elementales de la naturaleza, así como también a la capacidad de comprensión y dominación.

Originalmente, debido a la completa sumisión del ser humano al dominio de la fuerza natural la vida activa, únicamente puede ser tomada en consideración como humana, cuando se emancipa del mundo la naturaleza latu sensu.

La vida activa, como elemento diferenciador de lo humano, contradictoriamente es una contemplación e inclusive es pasivo en relación a la actividad productiva. Las palabras y su connotación, en consecuencia carecen de significado si son abstraídas de la historia real.

La sustancia antropológica del trabajo no violenta su carácter esencialmente histórico, que se manifiesta en el hecho de que el trabajo como se conoce, no existía en el pasado.

El trabajo moderno permite por ende entender el trabajo pasado, iluminar lo que en una circunstancia histórica precedente no podía ser delimitado ni penado. El concepto de trabajo es una categoría simple y antigua como representación del trabajo en general, es decir, de una representación de los hombres como productores.

Sin embargo, únicamente en su forma de existencia moderna, cuando se presenta como indiferente en relación a un trabajo determinado, como la facilidad de pasar de un trabajo a otro, como medio general de la creación de riqueza y no como destino



particular a otro, es que la categoría de trabajo se vuelve, por primera vez prácticamente auténtica.

El carácter sustantivo, antropológico y natural del trabajo humano es bien claro, a pesar de que no son pocos quienes intentan su negación.

El apoderarse de los materiales de la naturaleza no constituye, sin embargo, de por sí trabajo alguno. El trabajo, solamente comienza cuando una determinada actividad altera los materiales naturales, modificando su forma original.

La conciencia y el propósito como rasgos esenciales del atributo humano del trabajo se delimitan, en consecuencia, como características propias de la especie. El trabajo del ser humano reposa en su carácter único, a partir de la posibilidad del pensamiento conceptual, de la capacidad de abstracción y de la representación simbólica.



CAPÍTULO II

2. Salud del trabajador

Desde su aparición en la tierra, el ser humano ha tenido que emplear su energía en actividades tendientes a la modificación de la naturaleza circundante, con la finalidad de satisfacer sus necesidades y las de la sociedad en la cual habita. O sea, el hombre tiene la necesidad de trabajar para alcanzar de esa forma una vida sana y productiva.

"La evolución humana, antropológica y social fue transformando esa actividad primitiva, y en la medida en la que el ser humano aprendió a dominar los elementos de la naturaleza, surgieron nuevas formas laborales y modernas herramientas que se encargaron del mejoramiento de la capacidad de producción, las cuales no lo liberaron por completo de los sufrimientos propios de la labor desempeñada, sino que en variadas ocasiones, lo expusieron a nuevos peligros".⁵

La industrialización, la urbanización, la ciencia, la tecnología y las nuevas formas de gestión de los medios de producción, trajeron consigo mejoras en la producción de bienes y servicios que le permitieron a las poblaciones un fácil acceso a ellos, generando con ello una mejora en expectativa y calidad de vida.

El trabajo en cualquiera de sus formas, ya sea remunerado o no, es fundamental para la vida humana saludable, pero en muchos casos, ese trabajo es capaz de dañar la

⁵ Vásquez Pérez, Mario Francisco. *Tendencias laborales*. Pág. 33.

misma salud de quienes lo llevan a cabo de manera individual o colectiva. De esa forma, aparece el trabajo como uno de los determinantes del estado de salud. Una fuerza de trabajo saludable, es uno de los bienes mayormente valorados con que cuenta un país o comunidad, no únicamente debido a que contribuye a la productividad y riqueza del país, sino también a la motivación y calidad de vida de la población, siendo ello de lo que trata la salud laboral.

2.1. Conceptualización

La salud en el trabajo consiste en una actividad multidisciplinaria que se encuentra encaminada a la promoción y protección de la salud de los trabajadores a través de la prevención y del debido control de enfermedades y accidentes, para la eliminación de los factores y de las condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Se encarga de la generación y promoción del trabajo seguro y sano, así como de buenos ambientes y organizaciones de trabajo, así como también de buenos ambientes y organizaciones de trabajo garantizando un bienestar físico, mental y social de los trabajadores, y respaldando el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo.

También, busca habilitar a los trabajadores para que lleven una vida social y económicamente productiva y un desarrollo sostenible que permita el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

"La salud laboral es de importancia y tiene incidencia tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener en relación a la salud y también con los efectos que la salud de las personas o su alteración pueden presentar en su capacidad para poder trabajar".⁶

En ello, se pone de manifiesto el carácter preventivo que la salud laboral tiene, ubicándola sin lugar a dudas dentro del campo de la salud pública y del desarrollo social con todas las implicancias que ello trae consigo.

Dicho propósito, necesita de la intervención de diversas disciplinas y es de esa forma como convergen dentro del campo de la salud laboral, las distintas áreas de conocimiento como la medicina del trabajo, la sociología, la antropología, la ergonomía la psicología del derecho y la economía.

Busca promover y mantener el más elevado grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, previniendo para el efecto cualquier daño ocasionado a la salud de los mismos por las condiciones de trabajo.

También, el mismo es el encargado brindarles protección en su trabajo contra todos aquellos riesgos que resultan de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocando y manteniendo al trabajador en un trabajo que sea completamente adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, así como adaptando el trabajo al ser humano.

⁶ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 35.

2.2. Breve historia

La salud en el trabajo es un tema relativamente reciente, y llegar al mismo ha significado un proceso evolutivo en la historia, siendo la observación de las condiciones de trabajo determinante de procesos de salud que datan de su evolución histórica.

Aristóteles, Platón, Plutarco, Lucrecio y Galeno en Roma, señalaron los sufrimientos de los empleados, siendo los médicos de la época, quienes se ocuparon de lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones.

Dentro del medievo, se perfila una especie de medicina referible a la clase trabajadora, vinculada con la medicina monástica de entonces, de conformidad con las peculiaridades laborativas de las diversas órdenes religiosas de la época.

El renacimiento permitió la observación de la evolución de lo individual a lo corporativo y se asistió al origen de una embrionaria medicina del trabajo.

La importancia que se le atribuyó a las enfermedades, se puede sintetizar en la vigencia que hasta la actualidad aparece inalterable y en la influencia que se extiende hasta la actualidad.

Durante la era moderna, el advenimiento del maquinismo que por una parte produjo adelantos definitivos, trajo consigo aparejados serios peligros para la salud de los obreros. Los hombres de ciencia, siempre se han preocupado por el estudio de los

medios de prevención y de las enfermedades y accidentes de trabajo, apareciendo con ello numerosos avances en la medicina del trabajo, los cuales tienen que aplicarse a varios países.

"Con el incremento del conocimiento y la complejidad de los factores intervinientes en la salud de los trabajadores, se asistió al desarrollo de otras especialidades en la salud de los trabajadores, contribuyendo con ello al campo de la salud laboral, para llegar a la actualidad a la comprensión de la problemática que requiere la concurrencia de distintos especialistas".⁷

2.3. Sector poblacional

Así como las diversas edades de la vida humana cuentan con diversas especialidades que se ocupan del estudio y del tratamiento de los problemas propios de ellas, la salud laboral encamina su accionar hacia todos aquellos trabajadores de forma independiente a su actividad, oficio o profesión, en relación al lugar de trabajo de su ubicación urbana o rural, de su edad, género, o forma de vinculación contractual al trabajo.

Su destinatario principal se encuentra constituido por adultos de ambos géneros, tomando en consideración a las mujeres en edad reproductiva, personas de edad avanzada y enfermos, así como también jóvenes y algunos menores de edad para la realización de trabajos remunerados o no que no reporten ganancia alguna y que

⁷ *Ibid.* Pág. 88.

cuenten con un sitio fijo, permanente o cambiante de labores y que sean representativos de acuerdo a la sociedad.

También, los desempleados integran la población de la salud laboral, debido a que la imposibilidad de acceso a un empleo remunerado es productora de alteraciones del estado de salud, debido a que este grupo sectorial lleva a cabo sus labores fuera del mercado formal del empleo.

Dentro de la población, se encuentran grupos vulnerables que necesitan de un enfoque particular como acontece con el trabajo durante el embarazo, o de quienes tienen alguna discapacidad. La salud laboral también abarca el estudio y el tratamiento de la problemática del trabajo infantil y del envejecimiento en el trabajo.

Para los fines de la salud laboral, no interesa que el trabajo sea remunerado o no. De igual manera, aunque con un impacto distinto, padece de las condiciones de trabajo un obrero en una mina, un alto ejecutivo, un niño que limpia vidrios en un semáforo, un profesional o una ama de casa, debido a que en todos los casos anotados, el trabajo actúa como determinante del estado de salud y de los procesos tanto de salud como de enfermedad.

2.4. Importancia

El más elevado grado existente de salud de los trabajadores es la finalidad social de mayor importancia, que es contribuyente y facilitador para que los grupos restantes de

las poblaciones alcancen un nivel de salud satisfactorio y consigan sus metas de desarrollo social.

El impacto de salud de los trabajadores en relación a su calidad de vida, la de su familia y de la comunidad constituyen éticamente el valor principal y la justificación social de mayor importancia para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo de esa forma el carácter de derecho humano.

Tomando en consideración el punto de vista económico, la salud de los trabajadores adquiere relevancia especial dentro del marco del progreso de la sociedad que integra. La buena salud del trabajador es influyente de manera directa en la capacidad de producción individual y nacional, debido al hecho de que más de la mitad de los habitantes de los países dependen económicamente y en forma directa de la población trabajadora.

Dicha situación adquiere mayor relevancia en el caso de los trabajadores independientes o del sector informal, debido a que su capacidad de ingresos se encuentra bajo la dependencia de su misma salud.

Otro aspecto que tiene que tomarse en consideración consiste en el impacto de las economías nacionales, las cuales tienen secuelas de invalidez que se adquieren debido a las causas de trabajo, ya que estas personas son quienes tienen que recibir la debida asistencia médica y financiera de los estados, con lo cual se originan una serie de

gastos en asistencia curativa, de rehabilitación e indemnización generalmente cuantiosa que incrementa el costo del sistema de seguridad social.

Todas esas razones, son las que sustentan otra que resulta la más importante desde el punto de vista médico, o sea, el sufrimiento humano que tiene y que puede ser disminuido previniendo para el efecto los daños a la salud potencialmente originados por el trabajo y utilizando el principio de equidad, para el aseguramiento no únicamente de las prestaciones curativas asistenciales para los trabajadores, sino también de acciones preventivas.

El desarrollo sostenible es referente a una estrategia para la satisfacción de las necesidades de la población material sin ocasionar efectos adversos a la salud ni al ambiente. Este tipo de desarrollo, tiene relación directa con la salud laboral en la cual se implica la satisfacción de las necesidades por medio del trabajo, sin poner en peligro ni a corto ni a largo plazo la salud humana.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección sobre el desempleo, así como a un nivel adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial a la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

La reafirmación de que la salud laboral tiene que encontrarse estrechamente coordinada e integrada en los programas nacionales y de salud del desarrollo, es una

petición que se necesita para dar apoyo decisivo a la promoción y mejoramiento de las condiciones de trabajo y ello se necesita para el establecimiento e implementación de las estrategias de salud para todos los seres humanos, siendo necesario para el efecto la promoción de los servicios de salud ocupacional y del fortalecimiento de las instituciones. La Organización Internacional del Trabajo desde su creación ha dado una atención preferencial a la protección de los trabajadores, lo cual se refleja claramente en el importante número de instrumentos internacionales dirigidos a la salud de los trabajadores.

2.5. Salud y trabajo

"El trabajo como se considera en la actualidad, es necesario para contar con una vida saludable, tanto debido a la retribución económica que el mismo comporta para una vida estable, como por el hecho social que es contributivo a la realización de la persona y al progreso de la comunidad".⁸

Pero, dicho aspecto de orden positivo puede encontrarse al lado de otro positivo como lo es la alteración del estado de salud derivado de las condiciones y del medio ambiente de trabajo en donde se desarrolla.

El ambiente laboral, consiste en el medio más exigente en el que se mueve el ser humano, en función de la intensidad de las exposiciones ya sean las mismas de orden físico, químico, biológico, ergonómico o psicológico, de forma que sea de utilidad para

⁸ **Ibid.** Pág. 120.

el sistema de alerta e inclusive para un modelo de actividades preventivas que después abarquen al resto de la población definiendo a los trabajadores como grupos que se encuentran en grave riesgo.

La mayor parte de los riesgos laborales que han lesionado a las poblaciones, se han podido detectar primero en grupos de trabajadores. Originalmente, se conocen distintas enfermedades propias de las profesiones.

Numerosas investigaciones demuestran la relación cercana que existe entre el trabajo y la salud. Es lógico, que la categoría laboral a la cual es perteneciente un individuo, es determinante de otras circunstancias como el nivel de ingresos, lugar de residencia o comportamientos que se relacionan con la salud.

2.6. Riesgos para la salud laboral

En toda situación de trabajo existen variables, o sea, características de la misma, con capacidad para la producción o contribución a la misma, así como también daños a la salud de los trabajadores.

Los riesgos ocupacionales del medio ambiente laboral y las condiciones de trabajo pueden analizarse y ser evaluadas de manera objetiva. En salud laboral, se define al riesgo como la posibilidad de ocurrencia de un daño y factor de riesgo del atributo o exposición que aumenta la probabilidad de ocurrencia de un daño a la salud. Un aspecto de interés resulta ser de acción, en cuanto a la presencia de un factor de riesgo

sobre la salud del trabajador que se encuentre expuesto a él. Mientras que en algunas ocasiones, estos actúan bien lentamente produciendo enfermedades a largo plazo, en otras su acción es inmediata como se puede observar en los accidentes de trabajo. No siempre dicha cronología es cumplida.

Los riesgos para la salud de los trabajadores, son los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Condiciones de seguridad:** en las mismas, se agrupan todos los factores ligados a las instalaciones, las máquinas y herramientas, así como a las características estructurales constructivas de los edificios y locales.
- b) **Riesgos ambientales:** son también denominados contaminantes y de conformidad con su naturaleza pueden ser químicos, físicos y biológicos.
 - **Químicos:** gases, vapores, polvos, nieblas, humos y fibras.
 - **Físicos:** ruido, frío, calor, presión y radiaciones ionizantes.
 - **Biológicos:** virus, bacterias y hongos. }
- c) **Carga de trabajo:** se determinan por los requerimientos físicos o psíquicos que el trabajo exige a quien lo lleva a cabo y se pueden clasificar en carga física y material.

- **Carga física:** la cual a su vez puede ser estática relativa a aquellas posturas forzadas sostenidas en el tiempo; o dinámicas, relativas a la carga y descarga, a caminar y al ascenso y descenso de escaleras.

- **Carga mental:** se define como el conjunto de elementos perceptivos cognitivos y afectivos involucrados en el desarrollo de una actividad.

- d) **Riesgos psicosociales:** se incluyen los aspectos globales de la organización y del contenido del trabajo. Entre los mismos se destacan el tiempo de trabajo, los ritmos de trabajo, el nivel de automatización, la comunicación y los estilos de conducción de la fuerza laboral.

"La importancia del enfoque de riesgos y de factores de los mismos, se encuentra en el correlato de prevención de de ello pueda resultar. Para el efecto, es necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos que implica el reconocimiento de su existencia en el medio ambiente de trabajo, su ubicación y distribución, la identificación de su peligrosidad, la evaluación de sus efectos en relación a la salud y la valoración de la exposición".⁹

En cuanto a las condiciones de exposición de riesgos, se tiene conocimiento de que un agente o factor de riesgo como también se le denomina, necesita que se cumplan las distintas condiciones de exposición al mismo, las cuales son suficientes para la determinación del surgimiento de alteraciones del estado de salud. Entre las mismas,

⁹ García Arán, Mario Alejandro. **Protección y seguridad laboral.** Pág. 40.

se encuentra la concentración del agente en el medio ambiente de trabajo y el tiempo de exposición.

No todos los individuos padecen consecuencias de igual manera frente a una determinada exposición, debido a que existen asuntos que son referidos a la variabilidad biológica propia de los seres humanos que hacen que lo que para unos sea nocivo, para otros sea elevadamente dañino.

Existen numerosos ejemplos en lo que respecta a la salud laboral como las sustancias químicas, el ruido y las radiaciones, que actuando de igual manera para un colectivo de trabajadores lesionan de manera particular a algunos y no a otros.

Si se identifica un factor de riesgo, se tiene que intentar eliminar reemplazándolo y tomando en consideración los materiales y los procesos que se presentan.

Si ello no es posible, se tiene que intentar evitar la exposición de las personas ya sea mediante la eliminación de las operaciones humanas de los procesos riesgosos o bloqueando la fuente productora del riesgo.

Si nada de ello es posible, se tiene que proceder al uso de los elementos de protección personal que limiten la exposición del trabajador a ese agente.

La identificación, cuantificación y control de los riesgos para la salud de los trabajadores, consiste en una labor bien compleja que necesita del aporte de todas las

disciplinas que integran el equipo de salud ocupacional actuando de manera mancomunada.

2.7. Instrumentos para la acción en salud

"El abordaje de la problemática de salud de los trabajadores necesita contar con un aporte multidisciplinario. Para el efecto, se deben presentar los instrumentos que son universalmente tomados en cuenta como fundamentales, para un adecuado tratamiento de dicha problemática, esencialmente aquellos con los que la medicina del trabajo hace su aporte en este campo".¹⁰

- a) **Historia clínica ocupacional:** su empleo no únicamente parte del campo de acción de medicina del trabajo, sino que su aplicación tiene que ser tomada en consideración en toda la historia clínica de cualquier especialidad, debido a que como se expresó, las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo encuentran en la historia clínica ocupacional el método más adecuado para su diagnóstico. Existen distintos modelos de historia clínica ocupacional, siendo el modelo que se utilice el que se tendrá que adaptar a las necesidades del servicio y tiene a su vez que contemplar los aspectos referidos al trabajador y a su medio ambiente laboral.

Una calificación que supere los requerimientos para la prevención potencial de los daños es referente a una calificación que supere los requerimientos del

¹⁰ Arroyo Zapatero, Luis Rodolfo. **La protección a la seguridad en el trabajo.** Pág. 20.

puesto laboral y ello consiste en una carga psíquica adicional en tanto el trabajador siente frustradas sus expectativas. La investigación en relación a la duración de la jornada, turnos de trabajo y régimen de pausas, posibilitará con ello el conocimiento de los tiempos laborales y descanso, permitiendo con ello inferir la conservación o no de los ritmos fisiológicos, la presencia de fatiga y el tiempo de exposición a riesgos.

El registro de actividades complementarias tanto laborales como recreativas es de utilidad para detectar otras posibles exposiciones y sumar a ello actividades de los tiempos laborales.

El registro del empleador actual en el caso de los servicios externos permite un registro con criterio epidemiológico y obliga con ello al médico actuante en la labor de que no siempre será posible conocer los riesgos presentes en la empresa.

El mismo criterio es aplicable para el registro de las ocupaciones anteriores, en donde se recomienda continuar un orden cronológico indagando en relación a los riesgos conocidos que pueden ser acumulativos con los actuales o cuyos efectos pueden expresarse tardíamente.

Antes de indagar en relación a las condiciones de exposición profesional actual, se tiene que sugerir la inclusión de los datos comunes a cualquier motivo de consulta, enfermedad actual, antecedentes de enfermedad y hábitos sociales.

La investigación en relación a si trabaja con sustancias que le provocan alteraciones dérmicas, respiratorias o cardiovasculares es otro dato de importancia, al igual que pedirle al trabajador que enumere las sustancias químicas con las que trabaja.

En dicho aspecto, se tiene que decir que se son situaciones bien graves ya que es bien elevado el número de productos químicos empleados, cuyas características de composición química y de riesgos para la salud son completamente desconocidas para el trabajador y muchas inclusive para los mismos especialistas.

Es de esa forma, como se determina si los signos o síntomas presentan mejoría cuando el trabajador se aleja de sus labores. Algunos de los contaminantes pueden ser incluidos e inclusive transportados por el trabajador en su ropa de trabajo y por ende sus efectos tienen que ser manifestados por el grupo familiar.

La historia clínica tiene que completarse con un examen físico que se deberá encontrar dirigido a la búsqueda de signos característicos, fundamentados en los datos recogidos.

Dicho procedimiento artesanal, facilita en gran medida el diagnóstico de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo. Es además, el único método aceptable para la determinación de la presencia de factores de riesgo propios de la persona para una determinada actividad.

Su registro se tiene que encargar de asegurar la confidencialidad de los datos que hayan sido recogidos y la consulta y comparaciones en los sucesivos exámenes permitirá evaluar el impacto de las condiciones laborales de trabajo en la salud de los trabajadores en etapas precoces.

- b) **Vigilancia del medio ambiente de trabajo:** tiene por finalidad la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo, que al lado de las condiciones de higiene y organización pueden lesionar y afectar la salud de los trabajadores. Abarca además, la evaluación de los medios de protección, colectiva o individual, así como la evaluación de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos.

La metodología utilizada es relativa a la medición de la concentración de los contaminantes del ambiente laboral, con la finalidad de valorar la exposición del trabajador a ello de forma cuantitativa.

Con el monitoreo ambiental se conoce la presencia y cantidad de un determinado contaminante en un momento o período dado, la epidemiología es determinante a partir de la correlación entre la exposición y efectos sobre la salud y el nivel de peligrosidad de un contaminante. Desde un punto de vista científico, se tiene que llevar a cabo la identificación de un contaminante que implica un riesgo que no tenga que existir exposición alguna al mismo. La práctica, indica que dicho concepto no siempre puede ser aplicado y entonces se intentan conocer los niveles de exposición seguros.

Dichos niveles de exposición seguros, suponen concentraciones tan bajas como para no causar efectos en la mayoría de los expuestos. Pero, se tiene que tomar en consideración que los límites no son absolutos, como sucede al hablar de riesgos ya que existen individuos vulnerables aún en concentraciones bien bajas.

La misión esencial consiste en la vigilancia del medio ambiente de trabajo y ello se presenta a través de la medición de los contaminantes presentes en el ambiente de trabajo, para alcanzar de esa forma la menor presencia posible de factores de riesgo propios del medio ambiente de trabajo.

Esta tarea, recae mayoritariamente sobre los especialistas en higiene ambiental, como al igual en todas las acciones de salud laboral, y ello es en relación al trabajo interdisciplinario donde se logran los mayores éxitos.

"Las conceptualizaciones modernas de vigilancia del medio ambiente de trabajo, abarcan además de la tradicional medición de contaminantes y sus efectos sobre la salud, el uso de las tasas de frecuencia y gravedad de accidentes como indicador de condiciones de trabajo con el aporte de las ciencias sociales".¹¹

- c) **Vigilancia de la salud de los trabajadores:** tiene por finalidad la identificación de las alteraciones en la salud en fase precoz y reversible, reduciendo para ello las enfermedades relacionadas con el trabajo.

¹¹ De Vicente Remesal, Jorge Mario. **Consentimiento y asentimiento laboral.** Pág. 22.

Los exámenes de salud deberán indicarse:

- **Previo al ingreso de un trabajador a una actividad determinada:** su finalidad consiste en conocer el objeto del estado de salud, previo a las exposiciones a determinar para señalar las situaciones de vulnerabilidad individual que pueden hacer que esas exposiciones impacten de forma en que el resto del colectivo expuesto.

- **Exámenes periódicos:** tienen como finalidad detectar las alteraciones del estado de salud en fase preclínica o al menos en fase precoz y reversible, las cuales se encontrarán inducidas por agentes de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo.

La periodicidad con la cual un trabajador tiene que encontrarse sometido a un examen, se encontrará determinada por el tipo y la intensidad de la exposición. La legislación guatemalteca fija dichos períodos e inclusive el tipo de examen indicado para cada caso. Los métodos empleados para dichos exámenes, tienen que encargarse de asegurar la confidencialidad de los resultados y poseer la sensibilidad y especificidad que se necesita para un adecuado diagnóstico.

Los hallazgos patológicos, tienen que ser de utilidad para modificar condiciones de exposición ya sea eliminando o controlando el riesgo o alejando al trabajador de la fuente. Con igual finalidad se llevan a cabo exámenes de salud de adaptación a una tarea recientemente asignada, previos a una transferencia de



actividad, posteriores a una ausencia prolongada y previos al cese de la relación laboral. El monitoreo biológico puede definirse como la valoración cuantitativa de la exposición, la cual se lleva a cabo mediante los agentes tóxicos y su metabolitos, sobre material representativo del organismo expuesto como sangre o aire respirado.

Las variables que se miden se conocen como indicadores biológicos. Dichos indicadores biológicos de exposición pueden claramente indicar dosis internas, exposición o bien acumulación.

- d) **Servicios de salud en el trabajo:** son aquellos que se encuentran investidos de funciones esencialmente preventivas y se encargan de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa.

Los requisitos necesarios para el establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo seguro y sano, tienen que favorecer una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. La información, educación, formación y asesoramiento sobre cuestiones de salud, seguridad e higiene, son relacionadas con el trabajo tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Todo trabajador tiene que ser informado acerca de los riesgos para la salud que entraña su trabajo, así como de los resultados de los exámenes de salud a que haya sido sometido. De acuerdo con las condiciones y prácticas de cada región, pueden ser organizados por empresas, poderes públicos o instituciones de la



seguridad social. Los servicios de salud en el trabajo tienen que estar formados por equipos multidisciplinarios y disponer del personal técnico en cantidad suficiente con formación debidamente especializada en medicina laboral, higiene del trabajo, ergonomía, enfermería del trabajo y otras conexas, para así actuar de forma mancomunada con los servicios de seguridad, con el departamento de personal y con los representantes de los trabajadores.

Es esencial la independencia profesional del personal que se encarga de prestar los servicios en materia de salud en el trabajo, lo cual consiste en una única garantía de que su función no encuentre sesgo alguno que esté determinado por las diversas relaciones de dependencia.



CAPÍTULO III

3. Imprudencias laborales

Se excluye del concepto de accidente de trabajo, aquél que sea debido a la imprudencia temeraria del trabajador accidentado, el cual quebrando el nexo causal entre lesión y trabajo, daría lugar a que esta última se califique como accidente no laboral o enfermedad común.

Pero, no toda imprudencia provoca esta consecuencia, debido a que se mantiene la calificación de un accidente como de trabajo cuando se presenta una imprudencia profesional, que es la derivada del ejercicio habitual de un trabajo y de la confianza que éste inspira. Lejos de la delimitación teórica, también se presenta un amplio espectro de casos en los que la distinción entre ambas clases de imprudencia no están de todo claras, lo cual ha ocasionado notables dosis de incertidumbre judicial a este respecto. La problemática cuenta con una evidente trascendencia, para que en la naturaleza se reconozca la conducta negligente del trabajador y de ello dependerá que se aprecie o no la laboralidad del accidente padecido en razón de la misma.

"En relación a la concurrencia de imprudencia y la posible ruptura del nexo causal propio del accidente de trabajo, se ha desarrollado un importante cuerpo doctrinal, que ha sido ya examinado en distintas ocasiones por los laboristas".¹²

¹² Fernández Carrasquilla, Juan. *Derecho penal liberal de hoy*. Pág. 13.

3.1. Clases de imprudencias laborales

La imprudencia es un término equivalente a la culpa y se define por referencia a dos elementos constitutivos: la infracción del deber de cuidado y la previsibilidad de resultado. Se incurre en una conducta imprudente por parte de quien de manera no intencionada, infringe el deber de cuidado que personalmente le era exigible. Dicho deber de cuidado implica advertir el peligro y adoptar un comportamiento adecuado en orden a evitar la producción del resultado.

- a) **Imprudencia temeraria:** en el derecho penal se define la imprudencia temeraria como la omisión de la diligencia más elemental. La misma, es excedente de una imprudencia grave o con infracción de reglamentos.

Pero, ello es doctrina jurisprudencial conocida que el concepto de imprudencia temeraria no tiene dentro del ámbito laboral, la misma significación que en el penal. Dentro del ordenamiento de trabajo, el efecto que provoca su concurrencia consiste en la pérdida de protección cualificada de un riesgo específicamente cubierto, mientras que el derecho penal es tendiente a la protección del colectivo social de los riesgos ocasionados por conductas imprudentes.

Los tribunales mantienen la posición relativa a que para que concurra la imprudencia temeraria del trabajador, es necesario que con su comportamiento se asuman los riesgos manifiestos, los cuales son innecesarios y especialmente

graves, así como ajenos a la conducta usual de las personas, o sea, se presupone una patente y un claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible al menos de previsor.

La conducta temerariamente imprudente es excedente de la normal de una persona, corriendo de manera voluntaria con un riesgo innecesario que pone en peligro la vida o los bienes, sometiéndose el trabajador de manera inmotivada y consciente a un peligro cierto.

De esa manera, existe imprudencia temeraria cuando el empleado consciente y de forma voluntariamente contraria actúa en relación a las normas de precaución, prudencia y cautela exigibles a toda personas norma. La imprudencia se distingue del dolo, el cual rompe igualmente con el nexo causal entre trabajador y lesión en la intencionalidad, que se encuentra presente en este último pero no así en quien actúa con temeridad. El imprudente se comporta de tal manera por la falta de conocimientos suficientes en orden al cuidado y a la observación de las consecuencias del riesgo, que origina con ello la actuación impropia o inadecuada que da origen al propio accidente. En cambio, quien lleva a cabo sus actuaciones de manera dolosa rige su conducta a la comisión voluntaria, racional, de una actividad en orden a la realización del accidente para la obtención de prestaciones.

Los tribunales se refieren a las imprudencias temerarias utilizando expresiones como una imprudencia personal temeraria, una evidente temeridad, una falta de

las más rudimentarias normas de criterio individual, o una temeraria provocación o asunción de un riesgo innecesario, con la clara conciencia y patente menosprecio correspondiente.

En relación a la incidencia de la imprudencia temeraria en la calificación del accidente, se confirma que se rompe el nexo causal entre la lesión y el trabajo. Tomando en consideración las características configuradoras de esta clase de imprudencia, se puede señalar que la imprudencia exonera si el acto es grave, anormal y extraordinario, y no guarda relación alguna con el trabajo, en determinar si consistió en una imprudencia extra profesional, o bien si además de temeraria únicamente tiene conexión remota con el trabajo, o es un acto arriesgado o innecesario para la actividad laboral.

Lógicamente, debido a que la imprudencia temeraria rompe con el nexo causal entre trabajo y lesión se le confiere naturaleza común como accidente, y ello tiene que ser en relación a la apreciación restrictiva, al igual que ocurre con la fuerza mayor y con el dolo.

- b) **Imprudencia profesional:** es aquélla que es consecuencia el ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza del mismo por la repetición de iguales actos.

La fuerza mayor es aquella que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso,

se puede considerar fuerza mayor extraña al trabajo y por ende es excluyente del concepto de accidente de trabajo y otros fenómenos análogos. Los supuestos en que la fuerza mayor excluye el accidente de trabajo son muy limitados.

"La imprudencia profesional es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y ello deriva de la confianza que éste inspira. Por ende, la legislación distingue entre la imprudencia como elemento excluyente del accidente de trabajo y la imprudencia profesional como elemento no excluyente del accidente de trabajo".¹³

La imprudencia simple se trata de aquella que abarca las conductas derivadas del cansancio y de las distracciones, con la alusión de imprudencias no temerarias que se presenten.

En la misma, si bien no se agotan todos los actos necesarios para evitar con ello un peligro latente, éste no se quiere o pretende sufrir, sino que se incurre en el mismo o pretende sufrir, por una negligencia o descuido realizado. Se identifica con la conducta poco cuidadosa del trabajador, pero, en cualquier caso, se encuentra exenta de temeridad y como contraposición a la imprudencia profesional, desvinculada de la prestación de servicios.

Se trata con ello, de la conducta contraria a la usual en personas razonables y sensatas en vista de las distintas circunstancias del caso.

¹³ Ibid. Pág. 21.

Con ello, se está ante una conceptualización más frecuentemente empleada para la justificación de las lesiones padecidas por un trabajador durante su desplazamiento in itinere, ya que en tales casos no habría que señalar de manera estricta la imprudencia profesional.

Pero, en algunos pronunciamientos se identifica la imprudencia profesional con la simple, aludiendo con ello a términos alternativos que recogen una misma realidad. También, la misma se señala para aludir a la conducta en la que incurre el trabajador que ante la inminencia del riesgo acompaña a su actuación.

Por ende, se plantea si la imprudencia profesional es la que deriva de la confianza en la cual el trabajador tiene que superar los riesgos de su actividad con la misma capacidad y habilidad personal.

En relación a la incidencia de la imprudencia profesional en la calificación del accidente, se mantiene que la misma no rompe el nexo causal entre el accidente y el trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la temeraria.

3.2. Supuestos

Siendo los mismos los siguientes:

- a) Casos de imprudencias temerarias: los pronunciamientos judiciales se encargan de ofrecer ejemplos claves de imprudencias temerarias, que son de gran ayuda

para la mejor comprensión de la misma noción y de sus efectos en relación al nexo de causalidad del accidente.

- b) Casos de imprudencia profesional: los cuales son calificados con una conducta generadora del accidente como errónea y negligente, debido a que el trabajador se comportó de esa forma por motivos de comodidad en la manipulación.

Normalmente, se exime de la consideración de conducta negligente al trabajador que actúa con ignorancia de los peligros inherentes a su trabajo, por falta de formación o información, salvo que el riesgo sea evidente por sí mismo.

3.3. Imprudencias del trabajador y la responsabilidad preventiva

La calificación de la imprudencia del trabajador no únicamente tiene incidencia en la naturaleza del accidente, sino también dentro del plano preventivo, dando con ello lugar en su caso a la responsabilidad del empresario por el incumplimiento de su deber de proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que derivan del trabajo, con el consiguiente recargo de prestaciones.

La obligación empresarial de seguridad abarca la previsión de sus imprudencias no temerarias. La expresión legal ha sido criticada por los tribunales, que una otra vez reiteran su carácter desafortunada, habiendo dado lugar a cierta confusión judicial, que en alguna ocasión ha terminado identificándola con fórmulas imprecisas como la de la imprudencia casi temeraria.

Lo que si se encuentra bien claro, es que el deber de cuidado del empresario abarca únicamente los riesgos previsibles anticipadamente, en el contorno de las labores propias del puesto de trabajo. Por ello, la imprudencia temeraria el trabajador exonera de responsabilidad al empresario.

El cumplimiento empresarial de las medidas de seguridad que le incumben no se agota en la prueba a disposición de los trabajadores de los correspondientes medios de prevención, sino que se extiende hasta la prevención de las posibles imprudencias que aquéllos puedan cometer, mediante la evaluación de riesgos y de la adopción de las correspondientes medidas preventivas.

Pero, no alcanza a aquellas acciones que desemboquen en un accidente manifiestamente imprudente relativo a toda racionalidad. Las imprudencias a tomar en consideración han de ser aquellas normales o acostumbradas, que derivan de la misma rutina del trabajo, así como de la habitualidad, del cansancio de la jornada y de las distracciones.

La referencia a las imprudencias no temerarias tiene que ser reconducida a la idea de imprudencia simple y a la profesional. En dicho sentido, el empresario ha de tomar las medidas oportunas para la neutralización de las distracciones cuya previsión se basa, principalmente, en los mismos datos por la innumerable cantidad de accidentes que ocurren por esta causa. En definitiva, la imprudencia temeraria sirve para la exclusión de la responsabilidad profesional y la sencilla. Las medidas utilizadas para proteger a los trabajadores no cuentan con límites predeterminados, debido a que éstas habrán

de ser las mayormente adecuadas, ello es, las necesarias, lo cual se concreta en función de de la misma prestación, de sus circunstancias técnicas o de las condiciones ambientales del lugar en el que se lleva a cabo la actividad.

No es suficiente con que se haya puesto a disposición de sus trabajadores las medidas precautorias, debido a que se tiene que velar por que sean utilizadas por quienes intervienen en el proceso productivo, debiendo por ende mantener una continua vigilancia en el cumplimiento de esas medidas de seguridad y no pudiendo escudarse en el eventual incumplimiento de las obligaciones que al trabajador pueda corresponder en este campo, toda vez que el deber de tutelar eficazmente la salud de los trabajadores.

El deber de vigilancia del empleador no puede ser concebido como una fiscalización constante, de todas las operaciones ejecutadas en el seno de su ciclo productivo, para obligar al empleo de cuantas medidas de seguridad están indicadas en cada caso, incluso a los trabajadores renuentes a sus indicaciones, sin que tal deber pueda, a efectos de responsabilidad por culpa extenderse hasta el punto que deba ser realizado por el empleador en todas y cada una de las operaciones que encierra la actividad profesional, debido a que dicho control es permanente y exhaustivo y va contra la misma dignidad y profesionalidad de los mismos trabajadores, ya que supondría tanto como presumir en ellos la falta de sentido común. La vigilancia no tiene que ser continuada y ser específicamente sobre cada trabajador, lo cual hace imposible el desarrollo de todo trabajo, bastando para ello que el interesado disponga de los medios de seguridad eficaces y reglamentariamente ordenados, esté advertido seriamente de

la obligatoriedad de su uso, sometido a la fiscalización que al respecto proceda con la periodicidad razonable y sujeto a las medidas disciplinarias que merezcan por prescindir de tales instrumentos o desobedecer la orden de emplearlos.

3.4. Elementos de los accidentes de trabajo

La protección por accidentes de trabajo se debe extender a todos los regímenes especiales de la seguridad social que incorporen trabajadores asalariados.

Los elementos de los accidentes de trabajo son los siguientes:

- a) **Elemento objetivo:** se produce una lesión y por la misma debe entenderse el daño corporal procedente de herida, golpe o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio comprendiendo no únicamente el daño físico sino también el psíquico.
- b) **Elemento causal:** es referente a la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo.

3.5. Clasificación

- a) **Accidentes in itinere:** son aquellos padecidos por el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo. Dicho concepto, ha sido limitado por la jurisprudencia a través de cuatro requisitos o elementos.

1. **Requisito teleológico:** el objetivo del desplazamiento debe consistir en llegar o volver del trabajo, por lo que en general se excluyen las desviaciones por motivaciones personales.
 2. **Requisito cronológico:** el accidente debe tener lugar en un tiempo que sea razonable y próximo a la entrada o salida del puesto de labores.
 3. **Requisito topográfico:** el camino seguido por el trabajador accidentado tiene que ser el habitual o el lógico.
 4. **Requisito de idoneidad en el medio de transporte:** el medio de transporte tiene que ser racional y adecuado, tomando en consideración para dicha determinación la distancia entre el domicilio del trabajador y su centro de labores.
- b) **Accidentes sufridos por el trabajador:** con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, tomando en consideración los acaecidos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones de dichos cargos.
- c) **Accidente en misión:** son aquellos accidentes ocurridos con ocasión o por consecuencia de labores distintas a las de la categoría profesional del trabajador, que se ejecutan en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente del buen funcionamiento de la empresa.

- d) Los ocurridos en actos de salvamento: también ocurren en otros de naturaleza análoga, siempre que tengan conexión con la relación de trabajo existente entre patrono y trabajador.

- e) Enfermedades que contraiga el trabajador: con motivo de la realización de su trabajo, siempre que no tengan la consideración de enfermedades profesionales en el ámbito profesional.

- f) Enfermedades o defectos: que se agravan como consecuencia del trabajo llevado a cabo.

- g) Enfermedades intercurrentes: derivan del proceso de curación del accidente de trabajo o de la enfermedad con consideración de accidente de trabajo.

Sin perjuicio de todo lo explicado con anterioridad, no tienen la consideración de accidentes de trabajo aquellos en los cuales exista fuerza mayor extraña al trabajo, y que sean debido al dolo o imprudencia del trabajador.

CAPÍTULO IV

4. La falta de una incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales

En la sociedad guatemalteca, a diario se presentan noticias relativas a la comisión de hechos que lesionan la salud de los trabajadores, muchos de los cuales no son objeto de sanción alguna, sea debido a que no se encuentran tipificados como delitos o bien porque la autoridad competente no se preocupa de investigarlos y reprimirlos.

4.1. Derecho penal y el control social

Toda sociedad moderna fundamentada en un ordenamiento democrático, tiene por finalidad asegurar el bienestar común de sus integrantes, para de esa forma se puedan libremente garantizar los derechos, tomando en consideración que esa es la finalidad que busca la misma sociedad, con el objeto de que se evite en un momento determinado incurrir en peligro en cuanto a la subsistencia de la sociedad como tal.

"Dichas limitaciones al comportamiento de de los individuos constituyen el control social. Lo que se busca, es asegurar que las personas se puedan someter a las normas de convivencia, dirigiendo de manera satisfactoria los procesos de socialización. El control social puede adoptar dos modalidades: los controles informales y los controles formales".¹⁴

¹⁴ Cobo Rosal, José Mauricio. *Imprudencias en el trabajo*. Pág. 40.

Los primeros, se caracterizan debido a que el Estado no interviene de forma represiva sobre los individuos, sino que consiste en la presión social que es la que busca alcanzar distintos cambios de actitud al sujeto infractor de normas sociales y ocasionalmente se sanciona.

De dicha forma de control social es influyente en la escuela, la familia y el medio social, quienes rechazan que se pueda llegar a incurrir en un comportamiento disfuncional.

Dentro del ámbito de las relaciones laborales, se encuentra que el control social informal lo ejercen los sindicatos, así como las coaliciones de los trabajadores y las empresas.

Los segundos, son aquellos en los cuales tiene participación el Estado en materia de trabajo y son ejercidos en el ámbito no penal, por la autoridad administrativa de trabajo mediante la Inspección de Trabajo, el cual cuenta con amplia facultad para sancionar con medidas pecuniarias la infracción de las normas laborales.

Dentro del ámbito penal, el control social formal es llevado a cabo por las agencias ordinarias de control social penal, como lo es la Policía Nacional Civil, el Ministerio Público y el poder judicial, quienes aplican el Código Penal y el Código Procesal Penal para dictar normas jurídicas con la finalidad de sancionar los delitos contra los derechos de los trabajadores.

4.2. Los trabajadores y el derecho penal

El derecho penal es relativo a una clase de control social de orden formal que de acuerdo a la doctrina mayoritaria se encarga de admitir dos puntos de vista para determinar su definición, uno objetivo y otro subjetivo.

Derecho penal objetivo o *ius poenale* consiste en el conjunto de normas jurídicas que se encargan del establecimiento de las conductas que tienen que ser tomadas en cuenta como delictivas, así como también las sanciones relacionadas con las penas y medidas de seguridad que deben imponerse a los sujetos que incurran en dichas conductas.

El derecho penal subjetivo o *ius puniendi*, es relativo al derecho que tiene el Estado de sancionar determinadas conductas que considera atentatorias para las normas de convivencia en sociedad.

El derecho penal general, determina los ámbitos de aplicación de la pena, definiendo para ello las condiciones que se necesitan para castigar y determinar los tipos y límites de las sanciones penales.

En relación al derecho penal especial, enuncia y describe los diversos actos punibles, señalando la pena que sea aplicable al autor de conformidad con la gravedad del acto contenido.

Tomando en consideración la variedad de criterios que existen en la doctrina para definir el derecho penal general, se tiene que establecer una conceptualización que pueda sintetizar el contenido, las características y el ámbito de aplicación del derecho penal laboral y ello no es una labor fácil, debido a que esta disciplina jurídica se encuentra todavía en formación. Inclusive, algunos sectores de la doctrina toman en consideración y señalan que ni siquiera debería existir, ya que la ley penal no es la herramienta mayormente adecuada para alcanzar el respeto a los derechos de los trabajadores, proponiendo recurrir a otros medios de control social no penal, con la finalidad de alcanzar dicho objetivo.

No obstante las dificultades antes descritas, el derecho penal del trabajo es un sector del derecho penal que sanciona aquellas conductas que lesionan bienes jurídicos de naturaleza laboral, cuyos titulares son los trabajadores individuales u organizados colectivamente.

4.3. Bien jurídico tutelado

La doctrina toma en consideración que el bien jurídico consiste en un concepto operativo, que permite la delimitación de lo que debe ser objeto de protección penal dentro de una sociedad.

"Los bienes jurídicos, sean los mismos individuales o colectivos se describen como valores expresamente o implícitamente reconocidos por las reglas y principios

constitucionales, los cuales son necesarios para garantizar la relación que tiene que existir en relación al sistema social y normal funcionamiento de éste”.¹⁵

Dentro de las sociedades democráticas, la lista de los bienes jurídicos resulta ser ben extensa, y son objeto de protección mediante distintos mecanismos como son el civil y el administrativo.

Los bienes jurídicos, pueden clasificarse en bienes jurídicos referentes a los fundamentos del sistema penal; y bienes jurídicos, relacionados al funcionamiento del mismo y pueden ser colectivos, institucionales y de control.

Son colectivos, los que están relacionados con las necesidades de carácter social y económicos, los que tienen relación con la libre competencia y el medio ambiente; son institucionales, los que se relacionan los procedimientos u organismos destinados a asegurar los bienes jurídicos personales; y los de control, que se encuentran relacionados con la organización del Estado, entre los cuales se encuentran la autoridad pública, la seguridad pública, la seguridad interior y exterior del Estado. En materia de derecho penal, no existe en la doctrina un criterio unánime sobre qué bienes jurídicos laborales tienen que ser objeto de tutela penal. De una manera genérica, se puede establecer que el bien jurídico penalmente protegido lo constituyen los derechos laborales, cuya titularidad ostentan los trabajadores en tanto son sujetos de relaciones jurídicas de trabajo, sean individuales o colectivos.

¹⁵ Domínguez Estrada, Alfonso. **Protección penal**. Pág. 67.

De manera concreta, el bien jurídico objeto de tutela penal es el que la ley penal, en caso concreto, seleccione como finalidad para su protección, debido a que no existe posibilidad ni inconveniente alguno de que todos los derechos que derivan de la relación laboral deben gozar de protección penal, sino únicamente aquellos cuya lesión afecte seriamente a la sociedad. Un indicador objetivo para la identificación de los bienes jurídicos laborales que tienen que ser objeto de protección penal, lo constituyen los tratados sobre los derechos humanos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los textos constitucionales, a pesar de que no es un requisito indispensable que los bienes jurídicos se encuentren consagrados en la Constitución Política para ser objeto de tutela penal. Es fundamental brindar protección a la pluralidad de bienes jurídicos correspondientes a cada modalidad delictuosa, como lo son: la libertad sindical, libertad de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el derecho del trabajo, el derecho a la protección contra el despido arbitrario y el respeto a las decisiones de la autoridad pública competente en materia de trabajo.

4.4. Falta de incoación estatal directa y aseguradora de protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales

La intervención del derecho penal como medio de control social, únicamente se justifica en la medida que busque la protección de bienes jurídicos vitales para la vida en sociedad, y en el momento en que los otros medios de control social hayan resultado insuficientes para la protección.

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula:
"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 indica en el Artículo 93:
"Derecho a la salud. El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna".

La admisión de una posición contraria, abre la posibilidad de aplicación sin control de la represión penal a cualquier tipo de infracción, sin tomar en consideración su gravedad, ni mucho menos el daño social ocasionado.

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

El recurrir al derecho penal para sancionar las conductas que lesionan los bienes jurídicos laborales, consiste en una decisión política criminal a la que se tiene que acudir únicamente cuando los medios de control social estatal de carácter no penal hayan resultado ser no suficientes para la protección de esos bienes jurídicos, debido a que el fundamento de dicha protección penal está en el mismo carácter de las

normas laborales, como normas que necesitan de un sistema debidamente reforzado de sanciones para la prevención de su ineficiencia.

El Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 12: "El delito es culposo cuando con ocasión de acciones u omisiones lícitas, se causa un mal por imprudencia, negligencia o impericia".

"La política criminal consiste en la forma en la cual el Estado reacciona frente al fenómeno de la criminalidad, con el objetivo de su eliminación, manteniendo de esa manera el orden que debe encontrarse establecido, respetando para el efecto los derechos fundamentales y dentro del ámbito de lo que se comprende por Estado democrático de derecho".¹⁶

El Artículo 197 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

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

¹⁶ Ibid. Pág. 110.

- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.**
- c) Prevenir incendios.**
- d) Proveer una ambiente sano de trabajo.**
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo.**
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores.**
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo. .**
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo.**
- i) Cuidar 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 diversas tendencias de la política criminal en materia de derecho penal y laboral se pueden agrupar de la siguiente forma:

- a) **Tendencias criminalizadoras:** son las que toman en cuenta que la sanción penal es referente a que se permita el refuerzo de la tutela de los derechos de los trabajadores, resultando con ello mayormente efectiva que las medidas de carácter administrativo y las mismas del derecho laboral.
- b) **Tendencias no criminalizadoras.** buscan la no criminalización de las conductas antilaborales, sosteniendo para el efecto distintos mecanismos extrapenales de protección de los derechos de los trabajadores, que permiten sancionar dichos ilícitos sin tomar en consideración el tener que recurrir al derecho penal.
- c) **Tendencia selectiva:** propugna la intervención del derecho penal como instrumento que se necesita para asegurar un mínimo de tutela a determinados derechos laborales, que han logrado superar el mismo ámbito laboral, para después convertirse en derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales y en la Constitución Política. Mediante el derecho penal, se lleva a cabo un control social constitutivo de un instrumento eficiente de protección de los derechos laborales, al cual tiene únicamente que recurrirse frente a la ineficiencia de mecanismos de control. La criminalización de orden primario de determinadas conductas como delitos laborales, tiene que llevarse a cabo tomando en consideración las lesiones que puedan llegar a ocasionar daños a



los bienes jurídicos trascendentales, entendiendo por ellos a aquellos en cuyo origen se encuentran las normas jurídicas.

La regulación que contiene el Código Penal para proteger los derechos de los trabajadores es imperfecta, debido a que los supuestos típicos que contempla se circunscriben de forma mayoritaria a la coacción y a la pena con la cual se sanciona esos delitos es mínima.

Además, no se conoce que la coacción no consiste en la forma mayormente común de atentar contra los derechos de los trabajadores y la escasa penalidad con la cual se reprimen los delitos laborales no cumple un fin disuasivo, siendo fundamental garantizar la protección penal a la salud del trabajador por imprudencias laborales en Guatemala.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Cuando se produce un accidente laboral en el que la actuación del propio trabajador ha sido determinante, se señala la existencia de una imprudencia temeraria o profesional del trabajo. De conformidad como la misma sea tomada en consideración, se puede llegar a presenciar un accidente laboral o no, siendo para el efecto clave el descubrimiento si existe conducta dolosa, existiendo algunas diferencias entre las imprudencias profesionales y las temerarias, las cuales se desarrollan de forma irregular en la jurisprudencia. Las conductas del damnificado y su relación con el trabajador implicado de forma consciente, voluntaria y culpable rompen el nexo causal, siendo la conducta dolosa de vital utilidad, para la determinación de si se está en presencia de una imprudencia profesional o temeraria.

La imprudencia laboral del trabajador, exige una conducta que con claro menosprecio de la misma vida, acepte voluntariamente y deliberadamente correr un riesgo innecesario que le ponga en peligro grave, faltando a las más elementales normas de prudencia. Es decir, conlleva una patente y claro rechazo del riesgo y de la imprudencia más elemental exigible.

La protección penal es indispensable, debido a que en la actualidad no existe una incoación estatal directa y aseguradora de la salud del trabajador por imprudencias laborales en la sociedad guatemalteca.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, José Miguel. **Derecho laboral**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1980.

ALONSO OLEA, José Manuel. **Instituciones de la seguridad social**. Madrid, España: Ed. Castilla, 1993.

ARROYO ZAPATERO, Luis Rodolfo. **La protección a la seguridad en el trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.

CABANALLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.

COBO ROSAL, José Mauricio. **Imprudencias en el trabajo**. Barcelona, España: Ed. Gráficos, 1987.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México, D.F: Ed. Porrúa, S.A., 1975.

DE VICENTE REMESAL, Jorge Mario. **Consentimiento y asentimiento laboral**. Lima, Perú: Ed. Edinaf, 2003.

DOMÍNGUEZ ESTRADA, Alfonso. **Protección penal**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

FERNÁNDEZ CARRASQUILLA, Juan. **Derecho penal liberal de hoy**. Madrid, España: Ed. Jurídicas, 2002.

GARCÍA ARÁN, Mario Alejandro. **Protección y seguridad laboral**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

GRISOLA Martínez, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.



KROTOSCHIN MAX, Luis Ernesto. Derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Roca, 1988.

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

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

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

PALLARES, Eduardo. Diccionario del trabajo. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

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

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

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

WALKER LINARES, Francisco. Tratado de política laboral y social. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1985.

Legislación:

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

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

Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.



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