

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

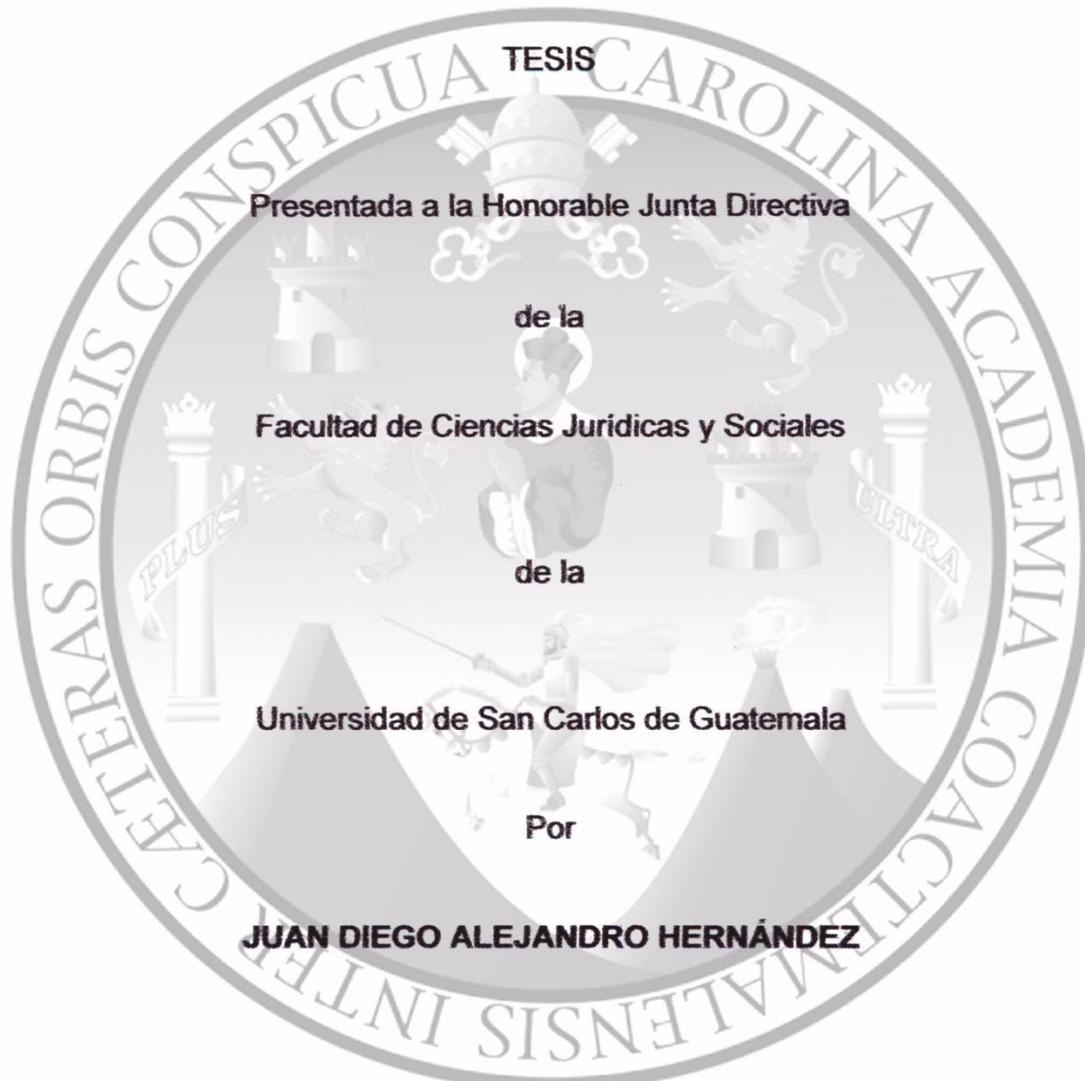
**ESTUDIO FORENSE DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN
MATERIA LABORAL EN GUATEMALA**

JUAN DIEGO ALEJANDRO HERNÁNDEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2016

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

**ESTUDIO FORENSE DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN
MATERIA LABORAL EN GUATEMALA**



TESIS
Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN DIEGO ALEJANDRO HERNÁNDEZ

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2016

**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. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
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).



Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
8va. Ave- 20-22 zona 1 1er Nivel Oficina N.4
Edificio Castañeda Molina
Tel: 57096727

Guatemala 27 de febrero de 2013

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su Despacho.



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Por este medio hago constar que he procedido a la asesoría de la tesis intitulada: **“ESTUDIO TRAUMATOLÓGICO FORENSE DE LAS LESIONES INTENCIONALES, ACCIDENTALES Y AUTO INFERIDAS DE LOS AGENTES CAUSALES Y MECANISMOS DE DETERMINACIÓN, SANCIÓN E INCAPACIDAD LABORAL EN GUATEMALA”** del bachiller Juan Diego Alejandro Hernández, en cumplimiento de la resolución que para el efecto me nombra como asesor de fecha veintitrés de abril del año dos mil trece.

- En la investigación, el bachiller Hernández analiza jurídicamente los mecanismos de determinación de las lesiones y enfermedades profesionales en material laboral en Guatemala.
- Asesoré detenidamente los capítulos del presente trabajo, los que tienen una congruencia lógica que permite determinar con bastante claridad el contenido de los temas investigados y la importancia de los mismos.
- La tesis busca ilustrar a profesionales y estudiantes las enfermedades profesionales en Guatemala, siendo ello en lo que versan los objetivos formulados por el sustentante, y para lo cual utilizó diversos métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como la técnica documental y de fichas bibliográficas.
- En relación a la hipótesis de la tesis, la misma comprueba de forma precisa la problemática de actualidad. Se modificó el título de la tesis, quedando de la siguiente manera: **“ESTUDIO FORENSE DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA”**.
- El bachiller llevó a cabo los cambios indicados en la tesis y redactó el documento con una ortografía adecuada, conclusiones, recomendaciones certeras, así como



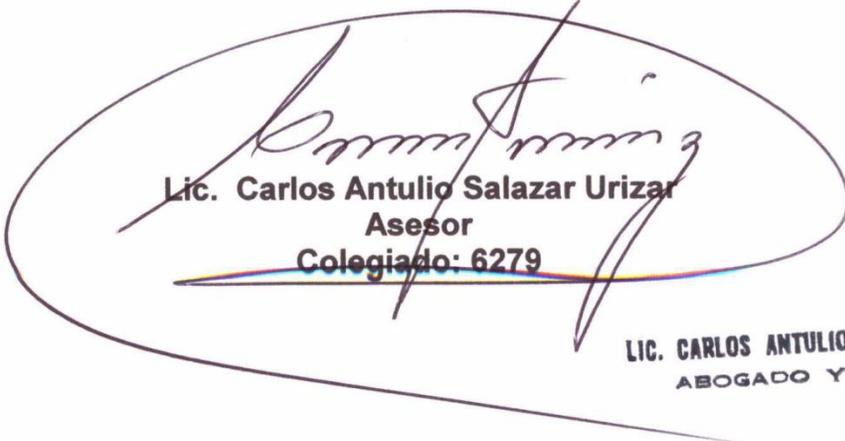
Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
8va. Ave. 20-22 Zona 1 1er Nivel Oficina N.4
Edificio Castañeda Molina
Tel: 57096727

- márgenes y letra correspondiente. Sus conclusiones y recomendaciones, son congruentes y se relacionan con el tema de la tesis.
- Es importante mencionar que el autor del trabajo de tesis, procedió a estudiar detenidamente el tema investigado, y combinó en el desarrollo una investigación científica y doctrinaria precisa y de interés, para que pueda ser una fuente bibliográfica para el estudiantado.

Por las razones expuestas no tengo limitación alguna en emitir DICTAMEN FAVORABLEMENTE en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público correspondiente, para su evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, para así optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted,

Atentamente,



Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Asesor
Colegiado: 6279

LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

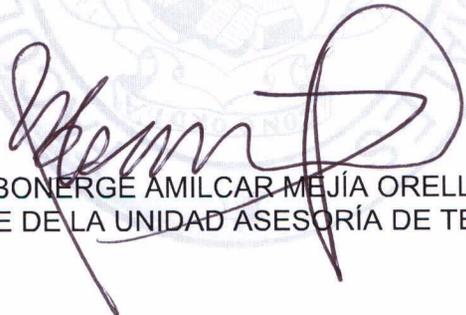
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 10 de marzo de 2016.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ROSARIO GIL PEREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante JUAN DIEGO ALEJANDRO HERNÁNDEZ, intitulado: "ESTUDIO FORENSE DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA".

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


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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/darao.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

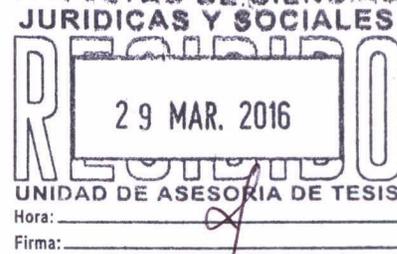
Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala, 23 de marzo del año 2016



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

Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha diez de marzo del año dos mil dieciséis, asesoré la tesis del bachiller Juan Diego Alejandro Hernández, con carné estudiantil 200110322 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“ESTUDIO FORENSE DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA”**, le doy a conocer:

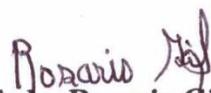
- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de llevar a cabo un estudio forense relacionado con las lesiones y enfermedades profesionales.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer las lesiones y enfermedades profesionales; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó la problemática actual.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones y recomendaciones fundamentadas, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan las lesiones y enfermedades profesionales en materia laboral.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



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

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Revisora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de abril de 2016.

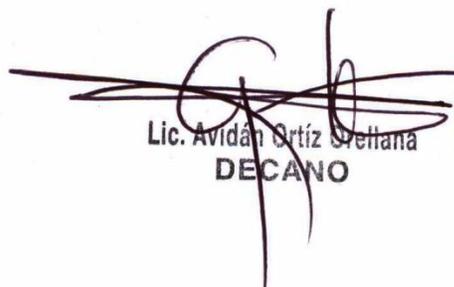
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN DIEGO ALEJANDRO HERNÁNDEZ, titulado ESTUDIO FORENSE DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


 Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico



BAMO/srrs.




 Lic. Avidán Ortiz Bretaña
 DECANO



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien con gran amor me da la vida y sabiduría para poder alcanzar este logro y ponerlo a su servicio.
- A MI MADRE:** Quien ha sido un ejemplo de lucha, entrega, amor, valentía e inspiración para mi vida.
- A MI ABUELA:** Que es intercesora e inspiración en mi vida y quien desde el cielo disfruta este logro.
- A MIS TÍOS:** Quienes han sido mis consejeros y que han reforzado en mí los valores aprendidos en casa.
- A MIS PRIMOS:** Quienes como hermanos han compartido alegrías y tristezas familiares.
- A MIS AMIGOS:** Quienes han compartido todo tipo de experiencias y vivencias en la vida y que me han motivado y se alegran conmigo por este logro.



A: Los profesionales que he conocido en el trayecto de mi vida y han sido ejemplo a seguir, mi sincero agradecimiento.

A: Todos aquellos que me han dado un consejo a tiempo y así poder crecer profesionalmente.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, con quien me siento comprometido a ser un profesional al servicio de la sociedad guatemalteca.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que ha abierto sus puertas para mi formación profesional y así poner en prácticas los valores de la academia.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Conceptualización de trabajo.....	3
1.2. Definición de derecho del trabajo.....	4
1.3. Denominación.....	6
1.4. Contenido.....	7
1.5. Finalidad.....	7
1.6. Importancia.....	9
1.7. Características.....	10
1.8. Principios.....	13

CAPÍTULO II

2. La medicina forense.....	21
2.1. Definiciones.....	21
2.2. Importancia.....	22
2.3. Reseña histórica.....	25
2.4. Finalidad.....	28
2.5. Contenido.....	28
2.6. Clasificación.....	29

2.7. Médico forense.....	31
2.8. Documentos médico legales.....	32

CAPÍTULO III

3. Enfermedades profesionales.....	41
3.1. Conceptualización.....	41
3.2. Identificación.....	41
3.3. Factores determinantes.....	44
3.4. Enfermedades osteomusculares.....	45
3.5. Lesiones del codo, de la muñeca o mano.....	48
3.6. Cáncer laboral.....	51
3.7. Dolor de espalda.....	51
3.8. Fatiga visual y agotamiento.....	52
3.9. Estrés.....	52
3.10. Cansancio.....	53
3.11. Obesidad.....	53

CAPÍTULO IV

4. Las lesiones y enfermedades profesionales en material laboral en Guatemala.....	55
4.1. Derechos sociales mínimos.....	55
4.2. Lesiones.....	60



Pág.

4.3. Las obligaciones y prohibiciones de los empleadores.....	65
4.4. Las obligaciones y prohibiciones de los empleados.....	70
4.5. Seguridad social.....	73
4.6. Estudio forense de las lesiones y enfermedades profesionales en materia laboral.....	74
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

El tema elegido señala un estudio forense de las lesiones y de las enfermedades profesionales en materia laboral, siendo las mismas aquellas enfermedades que se diferencian claramente de los accidentes de trabajo, debido a que las mismas se van dando, generalmente en forma paulatina y suelen no manifestarse hasta que se revelen los síntomas mayormente graves o irreversibles que se han presentado. Por lo general, son enfermedades que llevan a situaciones de incapacidad, pero las mismas pueden ser prevenidas.

Los objetivos de la tesis indicaron que la disciplina que se encarga del estudio de su prevención es la higiene industrial, siendo la medicina del trabajo la que se especializa en la curación y rehabilitación de los trabajadores que se encuentren afectados, así como también se debe hacer mención de la psicología y ergonomía que se encarga del diseño productivo de los ambientes de trabajo, para su adaptación a las capacidades de los seres humanos.

La medicina forense es la especialidad médica que reúne los conocimientos de la medicina que son útiles para la administración de justicia y para dilucidar o resolver los problemas penales y cooperar en la formulación de leyes.

Las enfermedades profesionales al lado de los accidentes de trabajo, se conocen como contingencias profesionales, frente a las contingencias de orden común como las enfermedades comunes y los accidentes no laborales.

La finalidad esencial de la medicina forense lo constituye ser un auxiliar en la administración de justicia, y es por ello que cuando se hace mención de la medicina forense, se habla de un proceso legal, de forma que la medicina forense se tiene que aplicar dentro de un marco instituido por el Estado.

La hipótesis formulada se comprobó y dio a conocer la importancia legal de que se estudien las lesiones y enfermedades profesionales en materia laboral en el país. Las mismas, son generadoras tanto de derechos como de obligaciones para los trabajadores y empleadores de manera respectiva. En primer lugar, los empleadores tienen que contar con las medidas de seguridad y también con las coberturas necesarias para la minimización de cualquier factor de riesgo laboral que lleve a una enfermedad profesional; y por la otra parte, los empleados tienen el derecho a poder cobrar una indemnización.

Entre los grupos lesionados se puede identificar cada vez más como elementos de riesgo a los factores psicosociales negativos que pueden presentarse durante el trabajo y la inexistencia de atención adecuada a la ergonomía en el diseño de equipo, lo cual genera problemas de postura al trabajar, así como cargas mentales excesivas o insuficientes, y diversos riesgos por las condiciones existentes del medio.

El desarrollo de la tesis fue realizado de la siguiente manera: el primer capítulo, indica el trabajo, conceptualización, definición, denominación, contenido, finalidad, importancia, características y principios; el segundo capítulo, analiza la medicina forense, definiciones, importancia, reseña histórica, finalidad, contenido, clasificación, el médico forense y documentos médico-legales; el tercer capítulo, muestra las enfermedades profesionales, identificación, factores determinantes, enfermedades osteomusculares, lesiones del codo, de la muñeca o mano, cáncer laboral, dolor de espalda, fatiga visual y agotamiento, estrés, cansancio y obesidad; y el cuarto capítulo, señala un estudio forense de las lesiones y enfermedades profesionales en materia laboral. La técnica utilizada fue la bibliográfica y los métodos empleados fueron: analítico, sintético, deductivo e inductivo.

Las enfermedades profesionales dan origen a diversas situaciones de baja médica como la incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, invalidez permanente parcial, invalidez permanente total para la profesión habitual e invalidez permanente absoluta para cualquier trabajo.

CAPÍTULO I

1. El trabajo

"Etimológicamente, el término trabajo deriva del latín *trabis*, que quiere decir impedimento o dificultad que nace debido a la necesidad de evolucionar y del desarrollo del ser humano en beneficio del surgimiento de su familia".¹

Se toma en consideración como un factor productivo dentro de la sociedad, el cual supone a la vez el intercambio de bienes y servicios para satisfacer las necesidades fundamentales del ser humano, siendo ese hecho social, el fundador de la imperante necesidad de regular las normas jurídicas necesarias para el mantenimiento del orden, y el motivo del surgimiento del derecho del trabajo que consiste en el conjunto de normas de orden público reguladoras de las relaciones legales que se tienen por motivo del trabajo como un hecho social.

La intervención estatal en la regulación de las condiciones de trabajo, ha tenido una influencia bastante decisiva en la aparición y afirmación del derecho laboral como disciplina legal autónoma y reguladora de las relaciones laborales.

Hasta el momento del intervencionismo, la legislación civil fue el marco en el cual se desarrollaron las relaciones laborales, bajo la escueta regulación del arrendamiento de servicios. El acuerdo de las partes, que en un principio se había constituido en la

¹ Borrajo Cruz, Estuardo Antonio. **El trabajo**. Pág. 56.

única fuente de regulación de la relación legal, la cual de manera creciente quedó reducida al establecimiento del vínculo jurídico obligacional, fue debido a que las normas legales y convencionales, de naturaleza imperativa se imponen de manera obligatoria.

Debido a la progresiva intervención estatal en la fijación de las condiciones de trabajo, comienza a aparecer como figura jurídica nueva y distinta el contrato de trabajo, en tanto que el mismo es el que encuadra las relaciones del empresario y del trabajador. El contrato de trabajo se encarga de la presentación de un originalidad no únicamente terminológica, sino de su misma naturaleza, en relación con otras figuras contractuales. Sobre dicha realidad fundamental, representada por la generalización del trabajo libre, por cuenta ajena, remunerado y dependiente, surgió como consecuencia de ello la aparición y consolidación de la sociedad industrial, encuadrada jurídicamente por el contrato laboral, lo cual se afianza de manera progresiva en un sector diferenciado del ordenamiento jurídico que alcanza identidad propia, separándose cada vez con mayor claridad de los principios generales del ordenamiento civil.

"La autonomía se consolida de manera progresiva, debido a la especial relación legal que le es de utilidad, de centro y justificación, así como al principio de intervención legislativa que acompaña al derecho del trabajo desde su nacimiento, teniéndose que añadir la especialidad de sus fuentes normativas, principalmente las representadas por el convenio colectivo de condiciones de trabajo y por la creciente significancia que adquieren los elementos colectivos".²

² Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 90.

El derecho del trabajo no apareció de forma instantánea, sino que cuenta con un período histórico que se ha ido desarrollando a través del tiempo. Además, el trabajo se ha ido formalizando a través de la economía y se presenta como antropológico, constituyendo una característica de orden general y genérica de la acción humana, siendo el trabajo originalmente un acto que sucede entre el ser humano y su entorno natural.

El hombre lleva a cabo frente a la naturaleza la función de ser una potencia natural y específica en donde se encarga de poner su inteligencia y fuerzas con el objetivo de asimilar materias para otorgarles una forma de utilidad, para su bienestar en la sociedad.

De igual forma, en la que lleva a cabo sus actuaciones por este movimiento sobre la naturaleza exterior, también modifica su misma naturaleza y así lleva a cabo el desenvolvimiento de las diversas facultades que se encuentran presentes.

Los intercambios entre el ser humano y la naturaleza se producen a diario dentro de distintas condiciones sociales determinadas, en donde el trabajador labora bajo el control del capital, al cual le es perteneciente el producto de sus labores.

1.1. Conceptualización de trabajo

"El trabajo es la forma a través de la cual cualquier ser humano, puede satisfacer sus necesidades fundamentales y afirmar su propia identidad, así como la manera en la

cual puede encargarse del sustento de su familia y vivir una existencia de acuerdo a la dignidad humana".³

El ser humano, con el objetivo de velar por el cumplimiento de sus derechos fundamentales de hacer frente al desafío relacionado con el desempleo y regular las normas de carácter internacional, ha creado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo la misma la integrada por sindicatos, gobiernos y empresarios.

1.2. Definición de derecho del trabajo

Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, así como por cuenta y bajo la dependencia ajena con la finalidad de asegurar quien lo lleva a cabo y así establecer la determinación de su pleno desarrollo como persona humana y de la comunidad, para la efectiva integración del ser humano en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de dichas relaciones jurídicas.

"Derecho laboral es una rama del derecho cuyas normas jurídicas y principios tienen la finalidad de tutelar el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Es la actividad realizada por un humano que produce cambios en el mundo exterior y se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa, para su subsistencia y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero".⁴

³ *Ibid.* Pág. 99.

⁴ Borrajo. *Ob.Cit.* Pág. 112.



No es una labor fácil señalar una definición del derecho del trabajo, justamente debido a que se trata de un derecho nuevo, que es ajeno a los moldes tradicionales, de gran poder de expansión, así como de mucha ductilidad, que se encuentran justamente en su etapa evolutiva.

Los criterios de los autores son distintos, para unos prima la idea de regular las relaciones de trabajo en la labor dependiente, para otros es fundamental destacar la conceptualización de protección de los asalariados, o de los económicamente débiles. De esa manera, existen quienes se encargan de combinar distintos puntos de vista, o sea, es el regulador de las relaciones laborales, con el del amparo a los trabajadores.

El derecho del trabajo consiste en el conjunto de teorías, normas y leyes que se encuentran destinadas a la regulación de las relaciones de trabajo entre patronos o empleadores y asalariados, así como al mejoramiento de la condición tanto económica como social de los trabajadores de cualquier categoría.

De acuerdo a ello, el derecho del trabajo no se encuentra integrado de manera exclusiva por la legislación positiva laboral y de previsión, sino que también abarca las doctrinas que le son de utilidad, de fundamento y de impulso, así como las normas que sobre el ejercen influencia.

"En el derecho del trabajo existen dos finalidades esenciales, las cuales se encuentran estrechamente enlazadas entre sí: la primera, referente a la regulación de las relaciones laborales entre los dadores del trabajo y los prestadores del trabajo; y la

protección de los económicamente débiles en una acepción amplia, comprendiendo consecuentemente el amparo legal y social, no únicamente del trabajo dependiente de obreros y empleados asalariados regidos por contratos de trabajo".⁵

1.3. Denominación

La disciplina jurídica denominada derecho del trabajo tiene diversas denominaciones. Con frecuencia se le designa el nombre de derecho social, pero se señala que dicha expresión no cuenta con sentido alguno, debido a que todo derecho tiene carácter social, ya que no es permisible concebir un derecho sin la existencia de una sociedad anterior.

Es preferente llamarlo derecho del trabajo, lo cual es una designación mayormente precisa. También, se le ha designado el nombre de seguridad social, lo cual es una acepción imperfecta y equívoca que se presta a confusiones con una asignatura bien distinta. El derecho del trabajo no es exclusivamente económico, pero sí cuenta con un sentido bastante material y parece prescindir de los elementos humanos de tanto valor en un derecho tutelar de los débiles. La disciplina jurídica en estudio se ha ido generalizando en la expresión de derecho social, que ha sido aceptada y tiene la ventaja de incluir con facilidad dentro de ella todo lo relacionado con la seguridad social.

En dicho sentido, esa denominación es mayormente comprensiva que la de derecho del trabajo.

⁵ Montalvo Correa, Jorge Luis. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 88.

1.4. Contenido

El contenido del derecho laboral es el que a continuación se presenta:

- a) **Derecho individual de trabajo:** es referente a las relaciones que son provenientes del contrato individual de trabajo que se presenten entre las partes, o sea, entre un trabajador y su patrono.
- b) **Derecho colectivo del trabajo:** es relacionado con las regulaciones de las relaciones entre los distintos grupos de trabajo, que se encuentran sujetos en su consideración colectiva del derecho del trabajo como lo son los sindicatos, grupos de empleadores, de negociación colectiva, del Estado o con fines de tutela.
- c) **Derecho de la seguridad social:** tiene relación con la protección principal, pero no de manera exclusiva con la económica de los trabajadores, frente a los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez y cesantía.

1.5. Finalidad

La finalidad principal del derecho laboral consiste en el trabajo mismo que lleva a cabo el económicamente débil, resguardando a quienes ejecutan el trabajo de manera de crearles las condiciones decorosas para su existencia, dignas de los seres humanos.

"El trabajo no consiste en una mercancía o en un artículo comercial, y del respeto de la personalidad. Su inspiración en la doctrina es completamente ajena al individualismo liberal, y difiere por completo del derecho tradicional, debido a que dentro de él se atenúa la autonomía de la voluntad e impera profundamente el dirigismo legal. Consiste en el reflejo de la humanización y de la moralización de derecho, al mismo tiempo de su democratización y de su relativa socialización".⁶

Las normas obreras consisten en concesiones precarias para el mantenimiento del régimen capitalista, debido a que se cree que el derecho del trabajo no es tendiente a destruir revolucionariamente el régimen existente.

Pero, debido a su orientación de marcado reformismo, se tiene que empeñar en la atenuación de excesos y de las desigualdades sociales, buscando con ello un mayor bienestar social, y llevando a cabo una obra socializadora que se encargue de propiciar una mejor y más justa distribución de la renta del país.

Busca la protección del trabajador y se encuentra inspirado en determinados criterios de humanismo y protección, debido a que su desarrollo se encuentra ligado al movimiento del trabajador, siendo su conocimiento un deber, inclusive para los independientes y los campesinos y en menor medida para los empresarios. Ello, debido a que la historia del ser humano también ha sido la de conseguir mejores condiciones laborales.

⁶ *Ibid.* Pág. 91.

1.6. Importancia

Por trabajo se entiende a toda aquella actividad que lleve a cabo el ser humano con la finalidad de ganar algún sustento, a cambio que se le permita el mantenimiento en su día a día. En la actualidad, el trabajo se relaciona de manera directa con la idea de sueldo, pero ello no fue siempre de esa manera, debido a que antes del desarrollo del sistema capitalista, el trabajo podía ser de utilidad para que una persona obtuviera sus propios productos de subsistencia o se le permitiera llevar a cabo intercambios por otros de mayor necesidad. Todo ello demuestra que independientemente de lo que se reciba a cambio, el mismo siempre se presenta como una de las actividades mayormente significativas por encontrarse directamente relacionado con la subsistencia del ser humano.

El hombre para lograr subsistir tiene que llevar a cabo actividades de distinta índole, que tienen como finalidad principal la provisión de los elementos necesarios como los alimentos, abrigo y protección. Pero, en la actualidad las sociedades complejas en las cuales se vive hacen que ello no se alcance.

"El trabajo siempre se fundamenta y erige como la actividad que le otorga al ser humano un salario, pago o producto a partir del cual se establece su subsistencia, ya sea debido a que recibe elementos que pueden ser intercambiados por otros o debido a que produce sus mismos medios de subsistencia".⁷

⁷ *Ibid.* Pág. 100.

Para lograr alcanzar un puesto de trabajo, el ser humano tiene que perfeccionarse y especializarse dentro de una determinada actividad.

De ello, derivan las posibilidades de conseguir un trabajo estable, seguro, duradero y que le provea de mejores beneficios.

El trabajo varía de sobremanera de conformidad con el sector social más bajo que se dedique a las actividades del rubro primario y de los sectores de clase media y alta de los rubros secundarios y terciarios.

La importancia del derecho de trabajo refleja la vida misma, así como la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país. Además, se tiene que contribuir a atender y remediar y no únicamente a normar los requerimientos esenciales de la mayoría social, debido a que los trabajadores son quienes constituyen las grandes masas.

Lo que se necesita es que los legisladores que tengan conocimiento de lo que busca la sociedad, luchen por ello. El trabajo consiste en todo esfuerzo destinado a la obtención de satisfactores.

1.7. Características

El derecho laboral presenta características auténticas que lo diferencian del resto de las ramas del derecho y le otorgan individualidad debidamente determinada. Entre sus características las principales son las siguientes:

- a) Es un derecho nuevo: poco tradicional y socializador referente a relaciones tanto jurídicas como sociales y no contempladas por otros sectores del derecho y se opone a las disciplinas jurídicas clásicas. Consiste en el producto reciente de la humanización del derecho y de su transformación social.

- b) Es realista y objetivo: adaptable a condiciones económicas cambiantes que lo modifican de manera constante, siendo un derecho inconcluso en perfecto devenir. En su realismo es concreto y se determina por necesidades y contingencias sociales. Además, se va extendiendo día a día, especialmente en materia sindical y de seguridad social.

- c) No es formalista: debe ser sencillo, dúctil y claro, sin tecnicismos en su terminología, poco oneroso en su aplicación práctica, debido a que por lo general ampara a personas modestas y desprovistas de recursos económicos.

"Dichas finalidades no se llevan a cabo con frecuencia, debido a que su lenguaje no tiene suficiente claridad, su frondosa legislación es confusa, siendo su reglamentación excesiva y marcadamente burocrática, sus tramitaciones costosas y complicadas, todo lo cual repercute con frecuencia en perjuicio de la producción y del progreso económico".⁸

- d) Es un derecho tutelar de clase: en un sentido ético de justicia social, debido a que vela por la protección de la clase económicamente débil para llegar a un

⁸ Alonso. **Ob.Cit.** Pág. 94.

orden social ético de justicia social, debido a que vela por la protección de la clase económicamente débil para llegar a un orden social mayormente justo.

La protección del trabajador se encuentra sometida a un determinado tutelaje de la colectividad y restringe la autonomía de la voluntad en la relación del trabajo. Para alcanzar dicha finalidad encaminada a una equitativa distribución de los bienes, tiene que indicar cargas pecuniarias, que son especialmente gravosas para patrones y hostilidad en relación a la clase patronal.

- e) Es de orden público: no pudiendo renunciar a los derechos que se consignan en las normas jurídicas, ello es la lógica consecuencia del carácter tutelar hacia los trabajadores que inspiran a la legislación social, si aquellos derechos fueran renunciables, la totalidad de las normas laborales y previsionales perderían su eficacia, a través de una inserción en todos los contratos de trabajo de una breve cláusula por la cual se tienen que renunciar los derechos que hayan sido otorgados por las normas legales.

- f) Es universalista: en sus principios esenciales aplicables a todos los trabajadores, cualquiera que sea su raza, nacionalidad, empleo o forma de remuneración, siendo esos principios aquellos que se van imponiendo en las legislaciones de numerosos Estados, de manera más o menos uniforme, debido sobre todo a la injerencia de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). El derecho del trabajo surge como una fusión armónica de los derechos privado y público,

participando de ambos, o sea, como un derecho mixto. Se encuentra compuesto tanto de normas jurídicas de carácter público como de derecho privado.

1.8. Principios

Siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer:

- a) Principio protector: consiste en el principio que se traduce a la inspiración principal del derecho de trabajo, así como a la protección al trabajador.

Mientras otras ramas jurídicas se preocupan por el establecimiento de una paridad entre las partes involucradas, desde los inicios históricos se ha tendido a la protección de la parte con mayor debilidad de la relación bilateral.

De esa forma, nació justamente el derecho del trabajo, y de ello deriva que las legislaciones se hayan encargado del establecimiento del principio en sus normas jurídicas positivas.

La explotación del trabajador que no contaba con los medios económicos necesarios para equipararse al poder económico y social que tenía el empleador hizo tomar conciencia de dicha desigualdad.

"El procedimiento lógico de corrección de las desigualdades consiste en la creación de otras, de manera tal que los privilegios creados por el legislador le

permitan al trabajador recuperar en el campo legal, lo que ha perdido en el campo económico”.⁹

Por ende, es que dicha rama del derecho abandona la idea de igualdad jurídica. La dependencia del trabajador al patrono es doble, por ende tiene una especial incidencia en el aseguramiento del principio protector.

El trabajador se encuentra bajo el sometimiento de las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación legal, en relación al poder disciplinario y al deber de obediencia.

Además, el trabajador también se encuentra bajo el sometimiento de una dependencia económica, al poner su fuerza de trabajo de cualquier índole, al servicio de otro o a cambio de su remuneración económica.

La justificación de este principio se centra justamente en la necesidad de dotar al empleado, quien se tiene que presentar como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compensen su situación.

La regla tiene que ser aplicada en casos de auténtica duda para la valoración del verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que mayormente le favorezca al trabajador.

⁹ Borrajo. **Ob.Cit.** Pág. 119.

Ello, no significa que pueda ser empleado para suplir las omisiones ni tampoco para suplir la voluntad con la cual cuente el legislador, o bien el sentido claro y justo de las normas, o cuando los hechos no puedan válidamente aducirse a la duda.

"La regla de la norma más favorable se encarga de determinar que en caso de que haya más de una norma aplicable, se tenga que optar por aquella que sea mayormente favorable, aunque no sea la que corresponde de conformidad con la jerarquía tradicional de las normas jurídicas".¹⁰

Dicha norma le otorga una forma especial al derecho laboral, debido a que acaba con los esquemas mayormente rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas legales y de esa manera se acepta que una norma de inferior categoría pueda ser aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría, sin la necesidad de normas, si un elemento del contrato privado del trabajador y empleador, debido a que es más beneficioso que cualquier norma de rango superior.

Por su parte, la regla de la condición más beneficiosa es constitutiva del criterio mediante el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca tiene que servir para la disminución de las condiciones mayormente favorables en que pueda encontrarse un trabajador. Dicha norma, es la que supone la existencia de una

¹⁰ **Ibid.** Pág. 120.

situación mayormente beneficiosa y anterior, concreta y debidamente determinada, con estabilidad limitada en el tiempo.

- b) Principio de irrenunciabilidad de los derechos: constituye otro elemento que diferencia la rama del derecho del trabajo de otras, en donde la renunciabilidad de derechos es un principio y las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley o que siéndolo constituyen un acto ilícito.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo. Implica una falta de disponibilidad de los derechos que la legislación concede.

Ello, quiere decir que tomando en consideración el carácter que tienen los derechos establecidos en la ley no únicamente se ocupa para el trabajador, sino también para su familia y compañeros de trabajo, con lo cual se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos, lo que implica una intransigibilidad de los derechos mínimos y ciertos.

Este principio también se vincula con la imperatividad normativa, con motivo del ordenamiento público que tienen las normas laborales. Las leyes de trabajo son imperativas debido a que indican condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes. Ello, significa que pueden superarse por voluntad o de común acuerdo.

De ninguna forma debe pensarse que la derivación de irrenunciabilidad del principio en estudio quiere decir que el derecho del trabajo consiste en una rama del derecho público. El orden público, quiere decir lo que no puede ser derogado, por sencilla voluntad de los particulares.

- c) Principio de continuidad: para su comprensión se tiene que hacer mención de que el contrato de trabajo no es inmutable, sino que todo lo contrario, entre sus características se encuentra la de mutabilidad en el tiempo.

"Cualquier relación de trabajo es susceptible de variaciones en relación a las condiciones originales que le dieron origen, justamente debido a la existencia de un contrato que involucra el quehacer humano. Ello, cuenta con íntima conexión con otro principio de importancia como lo es el de primacía de la realidad".¹¹

Por ende, se parte de la base que la relación de trabajo no puede ser temporal, sino que la misma supone una vinculación que se busca por mutuo acuerdo, prolongándose en el tiempo. Ello, se comprende debido a que uno de los fundamentos principales de la relación laboral es que el trabajador se tiene que identificar con la empresa.

- d) Principio de primacía de la realidad: en caso de discordancia entre los acuerdos escritos y lo que sucede en la práctica se prefiere lo último. Se acepta que

¹¹ *Ibid.* Pág. 125.



siendo el contrato laboral una relación mutable, se encuentra sujeto a cambios o variaciones que en la mayoría de ocasiones no quedan por escrito, de ello es de lo que deriva lo que originalmente fue pactado y puede variar.

El quehacer del ser humano en la vida moderna cambia con rapidez y de conformidad con las normas jurídicas, contratos o reglas, no pudiendo por ende encontrarse bajo la dependencia de formas rígidas y estrictas como lo son los contratos, y ello es todavía mayormente notorio en el campo de trabajo en el cual se conjugan una serie de aspectos tan variados como lo es la necesidad de empresa y el desarrollo de la tecnología.

De ello, deriva la expresión legal de que el contrato laboral consiste en un contrato real. El mismo, se encuentra bajo la dependencia de más de una situación de carácter objetivo que de una determinada situación jurídica.

El contrato tiene existencia legal y no únicamente del acuerdo de voluntades, sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos y legales a los cuales las partes hayan podido llegar.

- e) Principio de la razonabilidad: mediante el mismo se comprende la afirmación fundamental de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y tiene que proceder de acuerdo a la razón. En el campo del derecho laboral la aplicación del principio en estudio lleva a cabo su actuación tomando en consideración dos sentidos, siendo los mismos los siguientes:

- Es de utilidad para la medición de la verosimilitud de una determinada explicación o solución. Dentro de la gran inmensidad de situaciones en las cuales se coloca una persona al servicio de otra, mediante el pago de una retribución existe una intimidad de situaciones equivocadas y confusas.

Se parte del supuesto de que el ser humano común lleva a cabo sus actuaciones por lo general de acuerdo a la razón y encuadrado en determinados patrones de conducta. Las excepciones tienen que ser justificadas y probarse especialmente para descubrir la realidad de las cosas.

- Sirve como límite y cauce de determinadas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un determinado tiempo, para que la misma sea quien indique las labores y le determine la manera en la cual tiene que actuar, obliga a determinados límites a conservar ese poder directivo que tiene el patrono dentro de los cauces adecuados.

"Dicho poder de dirección de la empresa, con el cual cuenta el empleador frente al trabajador necesita de una discrecionalidad en el actuar del mismo, pero en beneficio de la discrecionalidad".¹²

¹² **Ibid.** Pág. 127.



al jurista en aptitud para aprovechar el contingente científico aportado por el experto para interpretar o solucionar las cuestiones de esa índole, que se le presentan en la práctica profesional".¹³

La medicina forense es la rama de la medicina que reúne todos los conocimientos médicos para coadyuvar o ayudar en la correcta aplicación de la administración de justicia.

"Medicina forense es la ciencia concentradora del conocimiento médico que atiende problemas humanos relacionados con el derecho, estudia los efectos de hechos y aporta pruebas técnico-científicas periciales de carácter médico legal al juzgador".¹⁴

2.2. Importancia

La medicina forense cuenta con carácter de ciencia auxiliar del derecho, es insustituible y sin ello no puede llegar a concebirse una correcta aplicación de la justicia en el país. Su ámbito de acción es bastante amplio, entrando en consideración que la materia biológica se transforme en un sustrato de normas jurídicas. La aplicación en dicho campo es de vital importancia en los procedimientos legales, tanto de orden, civil, como penal y laboral que tengan implícitas causas o bien efectos de orden médico o biológico. Ello, ante cualquier asunto público o privado en el cual la salud o la enfermedad planteen un conflicto o una controversia.

¹³ Mora Escalante, Carlos Federico. **Medicina forense**. Pág. 45.

¹⁴ Vargas Rodríguez, José Eduardo. **Medicina legal**. Pág. 33.

Los juristas en la utilización de su profesión se encuentran lesionados en bastantes ocasiones con problemas que tienen relación con la medicina, motivo por el cual es necesario contar con una serie de lineamientos fundamentales, para de esa manera tomar decisiones certeras en relación a la utilización de peritos médicos. Es fundamental que el jurista cuente con una noción exacta de lo que puede llevarse a cabo y lo que no puede hacerse en el proceso penal a través del peritaje idóneo, imparcial y científico. Además, se tiene que establecer un vínculo entre el pensar jurídico y el biológico, apareciendo de esa manera una disciplina particular que presta un concurso que sea necesario para la ejecución de la ley.

Su importancia se puede claramente observar tomando en consideración cinco puntos de vista, siendo los mismos los siguientes:

- a) Desde el punto de vista médico: debido a que habilita a los profesionales para el asesoramiento a los jueces en los tribunales de justicia como peritos en la diversidad de problemas de orden técnico, especialmente para la calificación de determinados delitos o para la apreciación del grado de capacidad o responsabilidad que se le tiene que atribuir. También, importa al médico debido a que tiene que conocer los linderos de orden legal en el ejercicio de su profesión.
- b) Para el juez: los medios probatorios que presentan las partes en un proceso, tienen que ser valorados por los jueces, de conformidad con la sana crítica razonada. Dentro de dichos medios, suelen encontrarse los peritajes médico

forenses. De ello, deriva que deben contar con conocimientos fundamentales, debido a que en la mayoría de ocasiones, dichos peritajes son constitutivos de la prueba sobre la cual se tiene que emitir la sentencia.

"La prueba reina en el proceso es la científica. Desde el punto de vista de los jueces, tiene que tomarse en consideración que no es posible la aplicación de justicia sin que el magistrado se encuentre debidamente capacitado para la comprensión y justipreciación de la problemática de orden técnico que puede someterse a su conocimiento".¹⁵

- c) Para el abogado litigante: tanto para los querellantes adhesivos como para los defensores es de importancia que tengan conocimientos de medicina forense, para así interpretar y valorar los peritajes presentados en dicha ciencia por el Ministerio Público. También, se tienen que proponer peritajes médicos para beneficiar a sus patrocinados. Desde el ejercicio de la profesión de abogado, la medicina legal es la que integra una herramienta de importancia para el defensor, debido a que le permite la demostración del valor exacto con el cual puede contar un informe pericial o dirigir su defensa de conformidad con los auténticos postulados de orden científico en vigor.
- d) Para el fiscal: en la investigación de los hechos que se presumen son los delictivos, el auxiliar fiscal del Ministerio Público y el agente cuentan con la necesidad de tener que hacer la solicitud de peritajes médico legales, motivo por

¹⁵ **ibid.** Pág. 21.

el cual se tiene que contar con los conocimientos necesarios para su interpretación y empleo como medios probatorios.

- e) Para el legislador: dentro de su actividad de creador de normas jurídicas, tiene que contar con el debido conocimiento de los bienes jurídicos que se encuentran en tutela, en el caso de los que tienen relación con el ser humano, en donde se necesita tener conocimiento de los lineamientos fundamentales de la medicina o hacerse asesorar por médicos para dicha finalidad. A los legisladores, la doctrina médico legal les otorga una serie de conceptos determinantes para la redacción de las normas que no tengan cambios de forma, ni dificultades de evaluación por los peritos. Tomando en consideración el punto de vista legislativo, es innecesario señalar la gravedad que trae consigo el dictar una norma jurídica con desconocimiento de los principios científicos, debido a que ello se encontraría destinado a no ser aplicado.

2.3. Reseña histórica

"La medicina forense se ha encargado de la presentación de cambios en su enfoque a lo largo de su existencia, se trata de una especialidad con un contenido completamente evolutivo, de acuerdo a las necesidades que las distintas épocas han planteado en cuanto a la ordenación tanto social como jurídica en la relación con la medicina de cada país".¹⁶

¹⁶ Gálvez Orozco, Gricelda Lucrecia. **Medicina forense**. Pág. 20.

- a) Mesopotamia: principalmente en Babilonia, la situación de mayor importancia consistió en la compilación del Código de Hammurabi, el cual es referente al conjunto de normas jurídicas mayormente antiguas de la vida diaria y data del siglo XVIII antes de Cristo.

Debido a su misma naturaleza, se encarga de relacionar a la medicina legal con el estudio del derecho, lo cual es una relación que cuenta con una doble vertiente, que consiste en la única forma de proporcionar elementos que sean parciales y de utilidad para la justicia, así como de carácter esencial, y por otra parte, con el objetivo de conocer cada caso de manera específica, para así determinar la problemática legal para quien necesita de su auxilio.

Las referencias a la medicina son constitutivas de determinados fragmentos, pero cuentan con interés y un amplio significado, ante la temática que trata y de esa forma encuentra lo relacionado con los honorarios médicos y con los asuntos de responsabilidad e indemnización por lesiones.

- b) Egipto: en papiros egipcios se han encontrado una serie de distintas disposiciones que hacen referencia a prácticas de orden médico y legal. Dichos documentos se encargan de demostrar que frecuentemente se hacía intervenir al médico para dictaminar sobre los lesionados y en relación a la incapacidad que pudiera llegar a presentarse. Los datos de mayor importancia son los referentes a las técnicas de conservación de cadáveres con una finalidad religiosa, los cuales se encargan de suponer los conocimientos en el campo de la tanatología.

- c) Israel: es de relevancia la descripción de las obligaciones y costumbres con relación al matrimonio y divorcio.

- d) Grecia: donde existieron normas para la determinación del tiempo de embarazo, y para determinar si era viable y la forma en la cual tenía que llevarse a cabo el reconocimiento de heridas. Es de importancia el enfoque ético y deontológico de los problemas de la profesión médica, siendo dicha visión la que ha tenido una larga influencia en la actualidad. También, en esta época fue en la que se dieron a conocer los venenos.

- e) Roma: los mismos fueron quienes heredaron de los griegos sus enseñanzas, las mejoraron y las ampliaron, siendo ello lo que sucedió de manera especial durante el siglo VI antes de Cristo en la República de Roma, debido a que fue durante esa época en la cual se dictaron normas de protección médica a los esclavos y es la primera legislación que se conoce como protectora del trabajador.

- f) India: lo de mayor importancia e interés consiste en la valoración de las lesiones, de las cuales depende el castigo que tiene que sufrir el autor, sobre todo en las imputaciones que integraban las penas que se encontraban previstas en la legislación.

- g) China: en donde se llevaron a cabo solicitudes a los médicos que dictaminarían no únicamente los casos de heridas, sino que también de las muertes y envenenamientos.

2.4. Finalidad

La ciencia médica en estudio tiene como objetivo primordial el conocimiento de las diversas alteraciones del organismo humano para poder darle tratamiento a las mismas.

Pero, cuando la aplicación de los conocimientos médicos se encuentra orientada a servir de auxiliar en la administración de justicia, entonces es cuando la ciencia médica se convierte en medicina forense, de forma que la condición de forense se presenta a la ciencia médica, cuando la misma busca elementos que son necesarios para la aplicación de una norma legal.

2.5. Contenido

Consiste en todo el contenido de la ciencia médica, o sea, de cualquier conocimiento de la misma en cualquiera de sus ramas o especialidades, para lo cual se encuentra bajo la dependencia únicamente de que el objetivo de su aplicación sea auxiliar a la administración de justicia. Cualquier conocimiento médico puede virtualmente ser de utilidad a la técnica jurídica, para la aplicación de una norma legal en un caso concreto.

"En determinadas ocasiones la medicina forense se toma en consideración como una rama de la ciencia médica, lo cual es equivocado, debido a que su contenido es referente a la totalidad del contenido de la ciencia médica. Además, relegar a la medicina forense como un segmento perteneciente a la ciencia médica, no tiene lugar con la actual evolución de dicha ciencia, cuyo avance en la tecnología en cada una de

sus especialidades permite la explicación de los fenómenos del funcionamiento orgánico”.¹⁷

2.6. Clasificación

La clasificación de la medicina forense es la que a continuación se indica:

- a) **Traumatología forense:** es la rama de la medicina forense que se encarga del estudio de los traumatismos en general, así como de sus efectos en las personas e implicaciones legales que puedan tener los mismos.
- b) **Patología forense:** o anatómica como también se le llama y consiste en una especialidad de la medicina que tiene a su cargo el estudio de los cadáveres y órganos en relación a las alteraciones estructurales que puedan llegar a presentarse, siendo su estudio el que se lleva a cabo observando a sencilla vista o empleando un microscopio.

Cuando dicha especialidad es empleada para una investigación de hechos constitutivos de delito se presenta la patología forense.

- c) **Tanatología forense:** consiste en el estudio de los fenómenos de la muerte, sus condiciones y el cadáver. Lleva a cabo el estudio de los cambios físicos,

¹⁷ **Ibid.** Pág. 50.

químicos y microbiológicos que se observan en el cadáver desde el comienzo del proceso de la muerte hasta su completa desintegración.

- d) **Medicina forense materno infantil:** abarca los delitos sexuales, enfermedades de transmisión sexual, aborto, embarazo, parto, infanticidio y la investigación de la paternidad.
- e) **Medicina forense criminalística:** consiste en el análisis de los indicios físicos que hayan sido encontrados en el lugar del delito que sea proveniente del organismo humano, las cuales deben encargarse de aportar medios probatorios a los órganos que se encargan de procurar y aplicar la justicia.
- f) **Psiquiatría forense:** es la rama perteneciente a la medicina forense y a la criminología, que se encarga del auxilio y aplicación de la justicia con el objetivo de la determinación del estado mental del sindicado, procesado y sentenciado, así como del presunto incapaz o del ofendido, ya que ello puede ser de gran utilidad para el área penal, civil, familiar o laboral.
- g) **Medicina forense laboral:** consiste en la rama de la medicina que lleva a cabo el estudio de las enfermedades producidas por el trabajo, así como también de los accidentes producidos en la realización del mismo.

Quando dichos conocimientos son empleados en el campo del derecho laboral, se habla entonces de la medicina forense laboral.

2.7. Médico forense

"Consiste en el profesional de la medicina que por orden del Ministerio Público o del tribunal, lleva a cabo evaluaciones de personas, participación en el levantamiento de cadáveres en el lugar del delito, necropsias, auditorías médicas, en los cuales tienen que emitirse una serie de dictámenes que son constitutivos de medios probatorios en un determinado proceso".¹⁸

Además, deberá contar con las siguientes cualidades:

- a) **Conocimiento:** la problemática médico legal tiene que ser resuelta por especialistas, o bien en su defecto por profesionales que tengan conocimiento de las nociones científicas que sean aplicables al caso en el cual se tiene que dictaminar.
- b) **Experiencia:** únicamente en el curso de la práctica es que se adquiere la suficiente destreza para la ejecución de las operaciones técnicas, las cuales se tienen que ejercitar en beneficio de los sentidos, afinando con ello el pensamiento clínico.
- c) **Pericia:** referente al estudio y conocimiento directo que tiene que aunarse a la visión clara de los hechos y de las circunstancias influyentes en la habilidad o **facilidad para llevar a cabo las peritaciones.**

¹⁸ Mora. **Ob.Cit.** Pág. 66.

- d) Buena voluntad y diligencia: el experto tiene que poner en juego dichas cualidades y ser integrante a su preparación científica.

- e) Valor moral e independencia: el perito tiene que vivir siempre defendiendo lo que cree que es justo, sin temor alguno, ni complacencias, ser insensible a los halagos y amenazas y ajeno a los intereses que se agitan en cuanto a los asuntos confiados a su estudio.

2.8. Documentos médico legales

El documento consiste en todo contenido literal que debe ir firmado por el profesional y que pueda ser de utilidad como medio de prueba dentro de un proceso judicial. Consiste en todas las actuaciones que se llevan a cabo por escrito y que son utilizadas por el médico en sus relaciones con las autoridades, los organismos oficiales, los particulares y el público.

- a) Expediente clínico: también es llamado historial clínico o registro médico, y es el documento empleado para la transmisión del estado clínico, tratamiento, diagnóstico y evolución de un paciente determinado a otro personal de salud que contribuya a su atención.

"Es de carácter legal, confidencial y único en cada unidad. Es perteneciente a un hospital institucional o privado o bien a una clínica pública o privada y de vital importancia para los procesos de investigación y contiene el historial de una

persona donde consta lo llevado a cabo desde la admisión de la persona hasta su egreso y posteriores evoluciones”.¹⁹

Además, puede contener las siguientes partes: hoja de ingreso, gráfica de control de signos vitales, órdenes médicas, notas de evolución, hoja de control de medicamentos, notas de enfermería, exámenes de laboratorio, estudios de gabinete, otros documentos y registros.

b) Dictamen médico legal: o informe es el documento oficial que es referente a una opinión debidamente fundada, que se rinde en asuntos de orden médico y que tiene relación con la aplicación de justicia. El informe cuenta con valor probatorio ya que consiste en una prueba pericial. Es la finalidad de cualquier investigación, debido a que consiste en exponer los resultados. El dictamen médico legal puede solicitarse en los asuntos que a continuación se indican:

- Determinación de las causas y circunstancias referentes a la muerte en casos de muerte violenta o sospechosa de la criminalidad a través de la práctica de la necropsia médico legal, tanto en casos de muerte reciente como en casos de muertes antiguas, en este último caso es mediante el estudio de restos cadavéricos y de restos óseos.
- Valoración referente al daño corporal para los casos de lesiones físicas o de maltrato habitual, accidentes de tránsito, accidentes laborales o de otros tipos

¹⁹ Ibid. Pág. 90.

como las intoxicaciones. Dicha valoración incluye los mecanismos de producción de lesiones, el curso de las mismas y las secuelas que puedan ser provocadas.

- Valoración de los daños y circunstancias ocasionados en agresiones sexuales, abortos o en infanticidios.

- Valoración de la posible presencia de anomalías y alteraciones mentales tanto desde el punto de vista de la legislación penal como de la legislación civil y de conservación o no de la capacidad para regir la vida y bienes con vistas a la incapacitación o a la realización de determinados derechos como el matrimonio y el testamento.

- Determinación e identificación de la edad cuando la misma no sea ampliamente conocida, tanto en los asuntos de orden penal como civil.

- Valoración de la actuación médica en los casos de posible mala práctica, emitiendo un concepto sobre la idoneidad del tratamiento o procedimiento médico que recibió el paciente.

- Asistencia y vigilancia médica a quienes se encuentren detenidos y a disposición judicial.

- Valoración médica y toma de muestras para la determinación de los valores en casos de intoxicación, venenos, drogas y alcoholemia.

- Cualquiera de las actuaciones periciales que necesiten de la asistencia a juicios para la aclaración o ampliación de cualquier aspecto del dictamen pericial.

Las partes del dictamen médico legal son las que a continuación se indican:

1) **Preámbulo:**

- Datos generales del evaluado: nombre, edad, género, dirección, ocupación, relación que tiene el evaluado con el acusado, identificación de quien emite el informe, constancia de que emite bajo juramento de ley, fecha y hora de la peritación y determinación de quien lo solicitó.
- Historia médico legal: se tiene que hacer un relato detallado del hecho, buscando con ello la contestación de una serie de cuestionamientos.
- Antecedentes. se tienen que consignar los datos de interés que tengan relación con el caso.

2) **Exposición:** es referente a la evaluación médico legal y contiene una valoración completa de las lesiones.

3) **Conclusiones:** las cuales cuando exista el delito de lesiones deberán contener los aspectos que a continuación se indican:

- Tiempo del tratamiento médico.
 - Período de la incapacidad para el trabajo.
 - Determinación si ha quedado cicatriz visible y permanente.
 - Señalamiento si ha quedado deformidad en el rostro.
 - Indicación si existe impedimento total o parcial.
 - Determinación si el informe es o no definitivo.
 - Señalamiento si es necesario efectuar algún tipo de examen de laboratorio.
 - Realización de los comentarios que el médico considere sean los útiles para quien los solicita.
- c) Certificado médico: consiste en el documento a través del cual se entrega constancia de un hecho o hechos determinados. Se extiende por el médico y se debe tomar el nombre de certificación médica o facultativa referente a los hechos de su actuación profesional.

Cuenta con la finalidad de sintetizar de manera objetiva y sencilla lo que resultó del examen llevado a cabo por un paciente. Ese documento tiene que ser

expedido por un médico a petición de la parte interesada y se caracteriza por no dirigirse a nadie de manera particular. Además, puede ser empleado en cualquier sitio.

Los usos del certificado médico son múltiples y los mismos se encuentran en las siguientes disciplinas jurídicas:

- Derecho penal: sustantivo y procesal como prueba documental en los delitos como homicidio, violencia contra las mujeres y lesiones.
- Derecho civil: tanto sustantivo como procesal que se encarguen de la determinación de algunas condiciones legales.
- Derecho mercantil: es necesario para exigir el pago de seguros de vida o por enfermedad y en cuanto a las cláusulas especiales de enfermedad.
- Derecho laboral: para la justificación de la inasistencia en el trabajo, cobro de prestaciones por enfermedad y accidentes de trabajo.

Los tipos de certificados que existen son los siguientes:

- 1) De salud: son aquellos que emiten los médicos en ocasión de exámenes físicos normales, en los cuales no se encuentra alteración alguna en el organismo.

- 2) De enfermedad: son los que emiten los médicos haciendo constar alguna enfermedad que presenta la persona, describiendo para el efecto hallazgos, métodos, diagnósticos, tratamientos y cualquier otra condición que el médico considere necesaria.
- 3) De nacimiento: son aquellos que emiten los médicos cuando asisten partos, haciendo para ello constar el género del recién nacido.
- 4) De embarazo: se emiten por parte de los médicos haciendo constar el diagnóstico de embarazo y el tiempo transcurrido del mismo.
- 5) De defunción: es el documento firmado y sellado por el médico cirujano tratante o bien por el médico forense, se emplea para la determinación de la causa de la muerte de una persona. Además, de los datos generales de las personas se debe hacer la inclusión de:
 - Causa directa de la muerte: la enfermedad o condición patológica que ocasionó la muerte de manera directa.
 - Causa antecedente o condición: si existiera alguna que se produzca por causas directas.
 - Causa básica de la muerte: la enfermedad o lesión que inició la cadena de acontecimientos patológicos que condujeron de manera directa a la defunción o



las circunstancias accidentales o de la violencia que se produjeron por la lesión fatal.

- Lesiones: que hayan ocasionado daños.

 - De complacencia: consisten en certificados contrarios a la ética profesional y los mismos son sancionados.

 - Otros: como el rechazo al tratamiento, egreso contraindicado y determinación de la edad de los menores.
- d) Receta: también se le llama prescripción médica y la misma consiste en el documento que registra la prescripción farmacéutica.

En la misma tienen que hacerse constar los datos que a continuación se indican:

- Datos del médico tratante: nombre, número de colegiado, especialidad a la cual pertenece, dirección de la clínica, número telefónico y horario de consultas.

- Datos del paciente: nombre y edad.

- Producto que se prescribe: presentación, vía de administración, dosis por unidad, duración del tratamiento y cantidad del medicamento.



- Instrucciones al paciente.

- Fecha y firma.

CAPÍTULO III

3. Enfermedades profesionales

Dentro del campo referente a los seguros de trabajo y de los accidentes laborales, existe una rama que va más lejos de los hechos extraordinarios que pueden ocasionar una lesión física a un trabajador. Se trata de las enfermedades profesionales, las cuales son las que generan resultados directos del trabajo que lleva a cabo una persona.

3.1. Conceptualización

La noción general de enfermedades profesionales se crea a partir de la necesidad de diferenciar entre las enfermedades que lesionan al conjunto de la población de aquellas que son el resultado directo del trabajo que lleva a cabo una persona.

Por enfermedad profesional se comprende aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un empleado por cuenta propia y se encuentran declaradas de esa manera por la ley o por el resto del derecho.

3.2. Identificación

Para la catalogación como profesional de una enfermedad, es necesaria la existencia de elementos fundamentales que la diferencian de una enfermedad común.

- a) **Agente:** tiene que existir un agente de orden causal en el ambiente o bien condiciones especiales de trabajo, potencialmente lesivos para la salud. Su origen puede ser físico, químico, biológico o generador de una sobrecarga física para el trabajador que se encuentra expuesto.
- b) **Exposición:** consiste en la condición necesaria para la demostración de las consecuencias del contacto que tiene que existir entre el trabajador y el agente o entre las condiciones particulares de trabajo, siendo ello lo que permite la gestación de un daño a la salud.

Los criterios de demostración pueden consistir en ocupaciones con riesgo a una exposición y la declaración de los lesionados o de sus representantes de encontrarse desempeñando dicha ocupación o haberlo llevado a cabo.

- **Carácter cualitativo:** es referente a la indicación de conformidad con los conocimientos de orden médico que se encuentren vigentes, así como la declaración del afectado o de sus representantes de encontrarse desempeñando una ocupación o haberlo realizado.
- **Carácter cuantitativo:** se relaciona con las disposiciones que existen en relación a los valores límites o a las concentraciones máximas que sean permisibles para cada uno de los agentes que se encuentren incorporados a la lista. Dicho criterio es de gran importancia, debido a que permite la instrumentación de programas



de vigilancia, determinando los niveles de tolerancia y precisando los grupos de personas que tienen que ser objeto de dicho monitoreo.

Las mediciones específicas y los exámenes periódicos del medio tienen que incorporarse como los mayormente idóneos para la prevención.

- c) **Enfermedad:** tiene que existir una enfermedad o bien un daño al organismo que se encuentre claramente delimitado en sus aspectos clínicos, de laboratorio, de estudios por imágenes, terapéuticos de la expresión del trabajador a los agentes o condiciones de exposición ya anotados.

- d) **Nexo de causalidad:** tiene que indicarse con pruebas científicas que existe un vínculo de carácter inexcusable entre la enfermedad y la presencia en el trabajo de los agentes o condiciones médicas.

"No se necesita que la patología haya originado una incapacidad. La actual conceptualización consiste en que el derecho a tutelar consiste en la salud del trabajador y se tiene que apuntar hacia la prevención más que al resarcimiento del daño que se haya generado".²⁰

Por motivos de las condiciones de trabajo y los agentes nocivos se constituyen variables que se tienen que ir modificando de acuerdo a la evolución de las **circunstancias relacionadas con el mundo laboral.**

²⁰ Girón Rubio, Sandra Eloísa. **Enfermedades profesionales y su prevención.** Pág. 69.

3.3. Factores determinantes

Es esencial dar a conocer las distintas causas de las enfermedades profesionales en el país, siendo las mismas las que a continuación se indican y explican de manera breve:

- a) **Multicausalidad:** debido a que por lo general, no se produce una enfermedad laboral o profesional por una causa exclusiva, sino que pueden ser muchos los factores laborales que llevan a cabo sus actuaciones el mismo tiempo, contribuyendo a su desencadenamiento.

Lo que interesa es contar con un punto de atención y siempre intentar la justificación de la enfermedad como de origen fuera de lo laboral, cuando realmente sea un conjunto de factores, y de esa forma evitar el pago de la indemnización.

- b) **Variabilidad biológica:** se trata en virtud de un mismo riesgo o condición patógena laboral, debido a que no todos se enferman, por ende, la existencia de una variabilidad biológica consiste en una causa de las enfermedades profesionales.
- c) **Inespecificidad clínica:** las enfermedades profesionales no cuentan con un cuadro clínico que permita relacionar la sintomatología de un determinado trabajo.

- d) **Condiciones de exposición:** también consiste en un caso típico, cuando en el medio laboral se pueden llegar a presentar efectos que sean nocivos y diferentes de conformidad con la exposición y la vía de ingresos del organismo.

3.4. Enfermedades osteomusculares

Dentro del ámbito de la industria, la fuente primordial de las enfermedades profesionales es correspondiente a la exposición de los diversos segmentos osteomusculares de los trabajadores a dolencias que provengan y necesiten de una mayor repetición, posturas disfuncionales y fuerza por períodos extensos.

También, un factor adicional, no de menor importancia, consiste en la vibración que el manejo de algunas herramientas o máquinas pueden llegar a ocasionar a dichos segmentos corporales.

- a) **Fisiopatología de las lesiones:** es un enfermedad de origen profesional y ocurre cuando los tejidos musculares necesitan de oxigenación adecuada y de una perfusión tisular suficiente para alcanzar el metabolismo fisiológico de la función de los músculos.

"Cuando se presentan actividades de elevada continuidad, las masas de los músculos que se encuentran asociadas no alcanzan una relajación que sea completa, debido a ello el nivel de perfusión de las células musculares y los extremos disminuyen de manera significativa, originando con ello un metabolismo

anaerobio y una acumulación de sustancias de desecho que ocasionan dolor a corto plazo, así como una disminución progresiva de la capacidad muscular. Con la prolongación de ello, inicia a ocasionarse una inflamación de las estructuras lesionadas”.²¹

- b) Degeneración del disco cervical: es constitutiva de una enfermedad poco diagnosticada como una enfermedad de trabajo y muchas veces se confunde con espasmo muscular, producido por el estrés y se presenta en la realización de labores que requieren posturas incómodas del cuello o permanencia en una posición estática.

Dentro de las personas menores de cuarenta años de edad se manifiesta el dolor antes de encontrarse cambios radiográficos, pero, en los mayores de la edad anotada, lo primero que se encuentra son las alteraciones de la radiografía.

Entre los síntomas característicos se encuentran el dolor agudo o el aumento gradual a nivel de la nuca, siendo bastante intenso en la noche o al mantener la cabeza fija. También, pueden encontrarse los síntomas regionales en el hombro y brazo como un dolor irradiado.

Para su determinación y diagnóstico es fundamental la realización de una radiografía posterior y lateral de la columna cervical si se tiene la sospecha de un problema de importancia como la estenosis del espacio del disco.

²¹ Ibid. Pág. 80.



Tiene que llevarse a cabo un diagnóstico con enfermedad de columna torácica, infecciones y espasmo cervical. Originalmente, tienen que tomarse en consideración las diversas medidas generales como lo es evitar las posiciones que desencadenan el dolor y la realización de ejercicios antes y durante las actividades en que se mantenga el cuello en una posición incómoda.

- c) Síndrome de pinzamiento de hombro: es la que se presenta de manera predominante en las actividades en las cuales hay exceso de uso posterior a sobrecargas que sean repentinas de las articulaciones.

Comienza con una bursitis subacromial al pinzarse la misma o los tendones del mango rotador contra los ligamentos coracoacromiales, al llevar a cabo movimientos por encima de la altura del hombro, para posteriormente presentarse una tendinitis del supraespinoso y una ulceración y desgarro parcial que puede evolucionar con una completa ruptura del mango, lo cual es paralelo a una degeneración osteofiticadelia con un mayor atrapamiento del espacio subacromial. También, puede ser que se presente una ruptura de la cabeza del bíceps.

- d) Síndrome de la salida torácica: es referente a una compresión de los paquetes neurovasculares procedentes del cuello y del tórax por debajo de la clavícula hacia la axila. Es bien poco frecuente y tiene distintas causas como las costillas supermunerarias, síndrome de escaleno y oclusión no trombótica de la vena subclavia.



"Es bien común que se presenten parestesias y que el dolor se irradie en el brazo, existiendo problemas con las actividades por encima de la cabeza. Es necesario hacer la diferenciación de otras patologías, como la enfermedad del disco cervical o la compresión del nervio cubital en el túnel cubital, para lo que se puede llevar a cabo la radiografía simple de columna cervical buscando costillas cervicales".²²

3.5. Lesiones del codo, de la muñeca o mano

Las lesiones mayormente comunes de las lesiones del codo, de la muñeca o mano son las siguientes:

- a) Síndrome del túnel del carpio: con frecuencia el mismo es el justificativo para una demanda por enfermedad laboral. Generalmente, se tiene que emplear una combinación de factores que aumentan la presión en el nervio y en los tendones de la muñeca.

Puede consistir en una predisposición congénita en algunas personas, de tener el túnel carpiano, el cual es sencillamente más pequeño en algunas personas que en otras. Otros factores que contribuyen al diagnóstico toman en consideración los traumatismos o lesiones en la muñeca que ocasionan la hinchazón, como sucede con una torcedura o una fractura. Existen pocos datos clínicos que comprueben si el llevar a cabo movimientos repetitivos y forzados

²² Mollinedo España, Pablo Roberto. **Estudio de las enfermedades profesionales**. Pág. 76.

con la mano y la muñeca en actividades laborales o de diversión puede causar el síndrome del túnel carpiano. Los movimientos repetitivos que se pueden llevar a cabo en el curso normal del trabajo u otras actividades diarias pueden dar lugar a trastornos de movimientos repetitivos como bursitis o tendinitis.

- b) **Epicondilitis humeral lateral:** se le llama también codo de tenista, debido a que se presenta por dorsiflexión repetitiva o extensión forzada repetitiva de la muñeca, produciéndose necrosis colágena en la inserción en el epicóndilo del músculo extensor radial corto del carpo y en el origen del extensor radial largo.

"El dolor que se irradia al dorso del antebrazo puede llegar a presentarse en la noche en el reposo pero lo más común es que se relacione con la actividad. El examen físico se puede reproducir con diversos síntomas, solicitando al paciente que haga una dorsiflexión forzada, cuando se encuentre dolor en el epicóndilo lateral a la palpación".²³

Se tiene que prevenir con el fortalecimiento general de la musculatura del codo y del antebrazo, así como el uso apropiado de las herramientas manuales. Lo que se busca es suprimir la actividad causante del dolor, siendo en pocas ocasiones necesaria la cirugía y tiene como objetivo la liberación del extensor común.

- c) **Tenosinovitis:** lesiona el primer compartimiento dorsal extensor de la muñeca y ello se debe al abuso excesivo del pulgar y a la empuñadura repetitiva.

²³ **Ibid.** Pág. 102.

El paciente tiene como antecedente las distintas maniobras de empuñadura repetitivas, presentando dolor excesivo e inflamación en el lado radial del fundamento del pulgar, existiendo un intenso dolor cuando se pide al paciente que lleve a cabo una desviación cubital de la mano.

- d) **Epicondilitis medial:** se le denomina también epitrocleititis, codo de golfista o síndrome de pronador, y se ocasiona por la utilización excesiva de los flexores de los dedos y de la muñeca, afecta a los golfistas y a los trabajadores de actividades manuales.

Con la misma, se presenta dolor durante el ejercicio o bien con la flexión de la muñeca contra la resistencia y la presencia de una hipoerestesia local. Debe tratarse con reposo, una banda en el antebrazo proximal y esteroides inyectados.

- e) **Compresión del nervio cubital:** se produce por la irritación o subluxación del nerviocubital a su paso por el túnel cubital y tiene relación con lesiones anteriores de codo, cúbito valgo, nervio subluxado que se sale del surco, presión prolongada sobre el nervio que provoca la inflamación o lesión de las estructuras corporales cercanas. Se presenta con frecuencia en profesiones en las cuales se mantiene un apoyo bastante prolongado sobre los codos.

Los pacientes presentan dolores bastante agudos en la cara medial del codo, parestesias en la distribución del nervio y los síntomas se agravan con la constante flexión o apoyo del codo.

El diagnóstico es clínico y corresponde hacer la diferenciación de la compresión del nervio a nivel del canal. Su tratamiento es referente a evitar cualquier tipo de presiones sobre el codo flexionado, y si se presenta atrofia de los interóseos se lleva a cabo entonces una descompresión quirúrgica medial o la transposición del nervio a una posición submuscular.

3.6. Cáncer laboral

Se tiene la idea de que la mayoría de los cánceres de adultos se deben a una combinación de factores que se originan por el tipo de vida, así como por la exposición al medio ambiente. Mientras que un veinte por ciento es relativo a cánceres que se originan por factores endógenos auténticos de cada individuo, el ochenta por ciento que resta es referente a exposiciones a factores exógenos o medioambientales, como el asbesto, el tabaco o la exposición a factores ambientales laborales.

3.7. Dolor de espalda

Los dolores de hombros, en el cuello y en la cintura son los mayormente reportados, debido a que el diseño deficiente del lugar de trabajo, desde el punto de vista económico, tiene relación directa con ello.

Es bastante común la existencia de sillas con respaldo inadecuado y escritorios demasiado pequeños. Los trabajadores pueden llegar a padecer con ello el síndrome

del túnel carpiano antes explicado, el cual es ocasionado por la flexión reiterada de la muñeca, lo cual produce la pérdida de fuerza de las manos.

3.8. Fatiga visual y agotamiento

La sensación de tener arena en los ojos y que los mismos se encuentren rojos y ardan son síntomas de fatiga visual.

Ello, sucede debido a la continua lectura de documentos, a la utilización excesiva de las computadoras, y a la no utilización de las mismas sin protectores visuales o mal colocados.

Entre las personas que laboran en oficinas como administrativos, y del servicio público puede presentarse el agotamiento profesional y entre sus síntomas suelen presentarse: la fatiga, frustración y el aburrimiento, así como un sentimiento de perder el interés en lo que se lleve a cabo.

3.9. Estrés

"El estrés se produce y refleja mediante dolores de cabeza, reacciones en la piel, úlceras estomacales y la disminución de la satisfacción en el trabajo. El mismo, forma parte de las enfermedades psicosociales, las cuales han aumentado considerablemente debido a los exagerados ritmos en el empleo".²⁴

²⁴ **Ibid.** Pág. 87.



3.10. Cansancio

Se le llama síndrome de la fatiga crónica (SFC), y consiste en un mal que puede disminuir hasta un cincuenta por ciento de la productividad laboral. Dicho padecimiento, consiste en una alteración o cansancio prolongado que no se alivia con el descanso, y cuyos síntomas suelen ser los siguientes: pereza, insomnio, molestias musculares frecuentes y fiebre.

3.11. Obesidad

La obesidad consiste en una enfermedad crónica de origen multifactorial prevenible, la cual se caracteriza fundamentalmente por la acumulación excesiva de grasas o hipertrofia general del tejido adiposo en el cuerpo, o sea, cuando la reserva natural de energía de los humanos se almacena en forma de grasa corporal y se incrementa hasta el punto en que se pone en riesgo la vida. Forma parte de un síndrome metabólico, y consiste en un factor de riesgo conocido, es decir, es referente a una indicación de la predisposición a varias enfermedades, particularmente a enfermedades cardiovasculares, apnea del sueño y osteoartritis, así como para algunas formas de cáncer, padecimientos dermatológicos y gastrointestinales.

La mayor parte de los investigadores han señalado que la combinación de un consumo excesivo de nutrientes y el estilo de vida sedentaria consiste en la principal causa de la rápida aceleración de la obesidad en la sociedad en el siglo XX. Un elevado número de condiciones han sido asociadas con la obesidad y con las consecuencias sobre la salud

y son el resultado de un incremento de la grasa corporal. La mortalidad se encuentra incrementada en la obesidad y con una tendencia a la trombosis.

La asociación con otras enfermedades puede ser dependiente o independiente de la distribución del tejido adiposo. La obesidad central consiste en un factor de riesgo de importancia para el síndrome metabólico, en donde el cúmulo de un número de enfermedades y factores de riesgo predisponen fuertemente para las enfermedades cardiovasculares.

Es representativa de una situación en aumento progresivo, sobre todo por los malos hábitos sedentarios. En la mayoría de los casos, las personas pasan por muchas horas sentadas y ello incrementa considerablemente la ingesta de comida. Existe poca información relacionada con la forma en la cual se tiene que cuidar la alimentación y las complicaciones que dicho padecimiento puede llegar a generar.



CAPÍTULO IV

4. Las lesiones y enfermedades profesionales en material laboral en Guatemala

La medicina forense constituye la prueba pericial que tiene que ser valorada para dictar una sentencia y auxiliar al tribunal, pero siempre sometiéndose a la sana crítica del mismo.

4.1. Derechos sociales mínimos

La Constitución Política de la República de Guatemala regula 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".

4.2. Lesiones

Constituyen una figura-tipo del delito, cuyo conocimiento es fundamental en el ejercicio profesional del jurista. Por lesión, se entiende a todo daño o cualquier alteración del normal funcionamiento del organismo humano.

Las causas o etiología de las lesiones es la siguiente:

- a) **Mecánicas:** son aquellas producidas por una fuerza externa que lesiona el cuerpo y daña mecánicamente su estructura y consecuentemente su normal funcionamiento. También, se conocen como traumatismos y presentan gran relevancia en la medicina forense, debido a que lo mayormente frecuente es visto en la práctica cotidiana.

- b) Físicas: se producen por agentes de orden físico como el calor, frío, electricidad industrial, electricidad atmosférica y radiaciones.
- c) Tóxicas: también se les denomina intoxicaciones y son las producidas por sustancias que penetran al organismo y alteran su normal funcionamiento.

"Las contusiones o traumatismos como también se les denomina, son lesiones que se producen por romos, o sea, que no cuentan con un filo ni punto, siendo su mecanismo de acción la fuerza y el peso o la comprensión".²⁵

Las mismas, se definen también como la colisión entre un cuerpo romo y el cuerpo humano. Se le denomina contusión activa cuando la finalidad lesiva llega al cuerpo. Entre las mismas suelen encontrarse las siguientes:

- Excoriaciones: también se les llama abrasiones y se conocen generalmente como raspones. Consisten en el desprendimiento del estrato mayormente superficial de la piel, o sea, la epidermis. Dichas lesiones son productoras de una ligera hemorragia. Las excoriaciones o abrasiones son ocasionadas por el deslizamiento tangencial y violento sobre la piel.
- Equimosis: se le denomina también morete o cardenal. Son las áreas que corresponden a las hemorragias producidas por la ruptura de los vasos capilares y consisten en la causa mayormente corriente de las equimosis. Se observan

²⁵ Andraso Vanderbosch, Erwin Rodrigo. **Compendio de ciencias forenses y lesiones**. Pág. 122.

comúnmente en la superficie de la piel, pero frecuentemente pueden ser presentadas en cualquier órgano interno.

Si la hemorragia es producida por la ruptura de los vasos sanguíneos, es voluminosa y no cuenta con salida al exterior del cuerpo, siendo ello lo que se conoce como hematoma.

La extensión y severidad que puede tener una equimosis se encuentra bajo la dependencia de una fuerza aplicada durante la contusión, pero también del área anatómica lesionada, especialmente cuando el tejido es laxo y delgado como sucede con los párpados, en donde la equimosis se presenta con mayor intensidad.

En variadas ocasiones, las equimosis dan el patrón de la configuración del objeto con el cual fue golpeado el cuerpo. Si se presenta dicho patrón, al llevar a cabo una descripción de las equimosis en un informe médico legal, se constituye una perfecta prueba pericial para el juzgador. Por lo general, el área en la cual se refleja la equimosis es correspondiente al lugar de la contusión, pero, también pueden aparecer en otras áreas, debido a que el infiltrado hemorrágico puede llegar a difundirse de acuerdo al tipo de tejido que se pueda llegar a afectar.

"Dentro de la práctica médico legal dicho conocimiento es de importancia, debido a que el dictamen puede llegar a indicar la ausencia de equimosis, en donde el agraviado declara haberlas recibido, así como la presencia de equimosis, donde

el mismo declara no haberlas recibido, lo cual es constitutivo para el juzgador de un conflicto de valoración entre los medios de prueba pericial y la declaración del agraviado”²⁶.

Con frecuencia la equimosis profunda no es observada externamente. La misma, presenta cambios de coloración por la desnaturalización de la hemoglobina de la sangre. Dichas modificaciones cuentan con la siguiente evolución: púrpura, azul oscuro, violeta, verde, amarillo oscuro y amarillo pálido, después de lo cual desaparecen por completo.

El tiempo que dura una equimosis desde que se presenta hasta que se desvanece, así como el tiempo que dura en pasar de una coloración a otra, es completamente variable, debido a que puede ser de días o bien de meses, de acuerdo a varios factores.

Debido a ello, un perito tiene que ser bastante cuidadoso para no incurrir en error al precisar el tiempo de la evolución de una contusión en el momento en el que se observa la coloración de las equimosis.

La falta de equimosis no quiere decir necesariamente que no haya existido contusión alguna en dicha área. Tanto la extensión como la severidad de la equimosis siempre señalan la intensidad de la fuerza con la cual se produjo, debido a que existe un elevado número de factores que lo determinan como el

²⁶ Caal Monzón, Edgar Vicente. **Las lesiones en el trabajo**. Pág. 33.

género, edad, área anatómica afectada, la condición de la persona, el estado de salud, la obesidad y la presencia de enfermedades sanguíneas.

- Laceraciones: consisten en un desgarramiento o ruptura de la piel o de los órganos internos debido a contusiones. Las laceraciones consisten en rupturas profundas que presentan una manera irregular y bordes bastante imprecisos, los cuales son ocasionados tanto por contusiones activas como también por contusiones pasivas.
- Aplastamiento: también se les denomina atriciones y se conocen de esa manera por ser el tipo de contusiones producidas por la caída de un objeto pesado sobre el cuerpo o parte del mismo, provocando con ello una extensa destrucción de los tejidos que van desde la piel hasta los huesos y los órganos internos.

En los accidentes de trabajo, las diversas áreas anatómicas más frecuentes y afectadas son las extremidades. En el medio, los aplastamientos mayormente comunes se presentan al ser atropelladas por vehículos.

- Heridas contusas: consisten en una forma de laceración, siendo su condición de herida dada debido a que constituyen una solución a la continuidad de la piel, la cual es producida por una contusión. Su manera es bastante irregular, ya que puede ser estrellada o también lineal pero con quiebres en su dirección. Los bordes de la herida se encuentran siempre despegados del tejido subyacente, sobre todo si el mismo lo constituye una estructura ósea.

"Los bordes de dichas heridas presentan excoriaciones y equimosis, debido a que las mismas son secundarias a la contusión. Las heridas contusas presentan características de puentes dérmicos, que consisten en fibras de tejido que unen bordes de la herida".²⁷

4.3. Las obligaciones y prohibiciones de los empleadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula 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

²⁷ Izzepi Jiménez, Medertyn Daniela. **Lesiones laborales**. Pág. 22.

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 estipula 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.

4.4. Las obligaciones y prohibiciones de los empleados

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula 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 preceptúa: "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)".

4.5. Seguridad social

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

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

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

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

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando



se trate de prestaciones que debe otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social".

4.6. Estudio forense de las lesiones y enfermedades profesionales en materia laboral

La medicina del trabajo es referente a la rama de la medicina que se encarga del estudio y análisis de las enfermedades producidas por el trabajo, así como por los accidentes que puedan presentarse por la realización del mismo.

Cuando dichos conocimientos son empleados dentro del ámbito laboral, entonces se hace mención de la medicina forense laboral. Los mismos, son utilizados como auxiliares dentro de un proceso laboral, para la aplicación de normas jurídicas que tengan relación con las prestaciones laborales en beneficio del empleado o de su familia.

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

El Estado guatemalteco debe encontrarse debidamente organizado, para de esa manera brindar la adecuada protección a las personas y familias de la sociedad guatemalteca, debido a que su objetivo primordial es alcanzar un Estado de derecho en el país.



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

También, es esencial establecer que entre los deberes del Estado de Guatemala se encuentra asegurar el desarrollo de la persona, la vida, la justicia, libertad y paz.

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

Todos los guatemaltecos cuentan con el derecho inherente a la salud y el Estado se encuentra bajo la obligación a prestar y velar por su efectivo cumplimiento.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 94: "Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinente a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social".

El Artículo citado, señala que estatalmente existe obligación de proteger la asistencia social y la salud de los guatemaltecos. Ello, debe alcanzarse mediante la prevención y coordinación institucional.



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".

La legislación laboral regula en el Artículo antes citado, la definición legal de trabajador e indica que el mismo es quien presta un servicio a su empleador mediante una relación laboral determinada en un contrato de trabajo.

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

Los trabajadores guatemaltecos cuentan con derechos que constitucionalmente se les otorgan, así como también por parte de la legislación laboral y por ende no pueden existir represalias en contra de los mismos.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 12: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás



leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

No existe validez de cualquier actuación en contra de los derechos otorgados a los trabajadores por parte de la Constitución Política de la República, por el Código de Trabajo y por las normas de trabajo y previsión social.

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

Es esencial la existencia armónica entre la convivencia social y el bienestar común al momento de la interpretación de las normas laborales vigentes, para así garantizar un Estado de derecho.

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

El empleador tiene el derecho antes de contratar a un trabajador de exigirle un certificado de buena salud previo iniciar su contratación.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 197: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y 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;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipos de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables".

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos que son llevados ante los jueces de trabajo, en los cuales el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), es demandado por el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en específico el de invalidez, los peritos médico forenses se encargan de emitir dictámenes los cuales ayudan al juez en la toma de decisiones.

Los objetivos de la medicina del trabajo son los que a continuación se indican:

- a) Mantener y fomentar el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las profesiones.
- b) Prevenir cualquier lesión causada a la salud por condiciones del trabajo.
- c) Brindar protección a los trabajadores contra los riesgos que resulten de la presencia de los agentes nocivos para la salud.
- d) Mantenimiento y ubicación al empleado en un trabajo que sea adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, para el respeto de su dignidad y estabilidad laboral debidamente remunerada. Los accidentes de trabajo son aquellos que suceden debido a las labores que lleve a cabo un trabajador para su patrono y durante el tiempo que las realice o debiera llevar a cabo su realización.

En los mismos, no se encuentran contemplados como accidentes laborales las lesiones que hayan sido provocadas de manera voluntaria o a través de imprudencias temerarias.

Los mismos pueden ser provocados por:

- a) Lesiones que hayan sido producidas como consecuencia del trabajo llevado a cabo por cuenta ajena.

- b) Lesiones producto del trayecto desde el trabajo hasta la vivienda del trabajador o viceversa.
- c) Lesiones producidas en trabajos no habituales encomendados por el patrono de manera extraordinaria o llevada a cabo de manera espontánea por el mismo en bien de la empresa.
- d) Enfermedades que hayan sido contraídas por el trabajador durante su trabajo.
- e) Agravación de las enfermedades y defectos.
- f) Imprudencias profesionales.

"Las enfermedades profesionales son las lesiones originadas de manera no inmediata, pero también como consecuencia de la actividad laboral. Las mismas, sobrevienen por la exposición o contacto duradero con los empleados con ambientes insalubres y materiales que sean contaminantes".²⁸

El informe médico legal consiste en un documento médico que se rinde en asuntos de orden médico que tienen atingencia laboral, siendo fundamental seguir sus lineamientos. Los mismos, comprenden en materia laboral cinco grupos que a continuación se dan a conocer:

²⁸ Mollinedo. **Ob.Cit.** Pág. 55.



- 1) Evaluación en relación a las incapacidades: para el pago por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en relación a los impedimentos debidos que puedan presentarse como producto del trabajo.
- 2) Evaluación de los candidatos para el programa de pensiones.
- 3) Evaluación de los candidatos y de sus beneficiarios.
- 4) Volver a evaluar a los pensionados de los programas de pensión por invalidez antes anotados.
- 5) Informes médico legales en materia de medicina legal laboral para los tribunales de trabajo.

El trabajo de tesis realizado señala ampliamente un estudio forense de las lesiones y de las enfermedades profesionales en materia laboral en la sociedad guatemalteca, dando a conocer a estudiantes, profesionales y ciudadanía en general una visión de la situación actual del tema en Guatemala.

CONCLUSIONES

1. No existe una revisión y aplicación de sistemas de registro y notificación de las enfermedades profesionales, ni un control de las autoridades competentes para que se cuente con consejos prácticos y otros repertorios o guías relacionados a la adecuada prevención de lesiones en materia laboral y seguridad social en el lugar de trabajo en beneficio de los trabajadores.
2. No se proporcionan estadísticas exhaustivas sobre las lesiones y enfermedades profesionales cuando sea procedente sobre los sucesos peligrosos y los accidentes para el facilitamiento y ayuda cuando se preste una indemnización y el trabajo activo en base a métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales imperantes en la actualidad.
3. El desconocimiento de que la medicina laboral es la especialidad médica que estudia las lesiones y las enfermedades profesionales por elementos relacionados con el trabajo, no ha permitido que dentro del proceso laboral se apliquen las normas relacionadas con prestaciones que beneficien al trabajador o a su familia a que se garantice estabilidad.



4. No se presta el auxilio y soporte científico y técnico por parte de la administración de justicia en todo el territorio nacional en lo concerniente a la medicina legal y a las ciencias forenses en materia laboral, para la indicación de lesiones y enfermedades profesionales, para que se preste la debida ayuda y se sancione a los patronos responsables en Guatemala.

RECOMENDACIONES

1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), debe indicar la inexistencia de una revisión y aplicación de sistemas de registro y notificación de las enfermedades profesionales, así como tampoco de un control por parte de las autoridades competentes para contar con consejos prácticos y guías preventivas de lesiones en materia laboral y seguridad social.
2. El Ministerio de Trabajo, debe dar a conocer que no se proporcionan estadísticas exhaustivas sobre lesiones y enfermedades profesionales, cuando se procede sobre los sucesos peligrosos y los accidentes, para de esa manera facilitar y ayudar cuando se preste una indemnización y un trabajo activo en base a métodos acordes y a condiciones prácticas.
3. El Instituto Nacional de Ciencias Forenses, tiene que señalar la falta de conocimiento de que la medicina laboral consiste en la especialidad médica que se encarga de estudiar las lesiones y enfermedades profesionales, por elementos que tengan relación con el trabajo y ello no ha podido permitir que dentro del proceso laboral se puedan aplicar normas relacionadas con las prestaciones.



4. El gobierno de Guatemala debe prestar el auxilio y soporte científico y técnico a la administración de justicia en todo el territorio nacional en lo referente a la medicina legal y a las ciencias forenses en materia laboral, para indicar las lesiones y enfermedades profesionales que permitan prestar la debida ayuda y que se pueda sancionar a los patronos responsables en la sociedad guatemalteca.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Nova, 1993.

ANDRASO VANDERBOSCH, Erwin Rodrigo. **Compendio de ciencias forenses y lesiones**. Barcelona, España: Ed. Editores, S.A., 2000.

BORRAJO CRUZ, Estuardo Antonio. **El trabajo**. México, D.S.: Ed. Ediciones Nacionales, 1999.

CAAL MONZÓN, Edgar Vicente. **Las lesiones en el trabajo**. Guatemala: Ed. Mayté, 2001.

CASTELLANOS SAENZ, Jorge Rodrigo. **Apuntes de medicina legal y forense**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Huellas, 1990.

GÁLVEZ OROZCO, Gricelda Lucrecia. **Medicina forense**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2011.

GIRÓN RUBIO, Sandra Eloísa. **Enfermedades profesionales y su prevención**. Barcelona, España: Ed. Nacional, 2002.

IZZEPÍ JIMÉNEZ, Mederlyn Daniela. **Lesiones laborales**. Madrid, España: Ed. Temis, 1997.

LEYMOYNE SNIDER, Carlos Alexander. **Lecciones de medicina forense**. Barcelona, España: Ed. Génesis, 2001.

MÉNDEZ AYALA, Juan Ramón. **Las lesiones en los puestos de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1997.

MOLLINEDO ESPAÑA, Pablo Roberto. **Estudio de las enfermedades profesionales**. México, D.F.: Ed. Alexis, 1998.



MORA ESCALANTE, Carlos Federico. **Medicina forense**. Madrid, España: Ed. Editores, S.A., 1990.

MONTALVO CORREA, Jorge Luis. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Civitas, 1999.

REIMANN KIN, Daniel Gregorio. **Estudio de las lesiones y el médico forense**. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2003.

VARGAS RODRÍGUEZ, José Eduardo. **Medicina legal**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 2004.

Legislación:

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

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

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

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