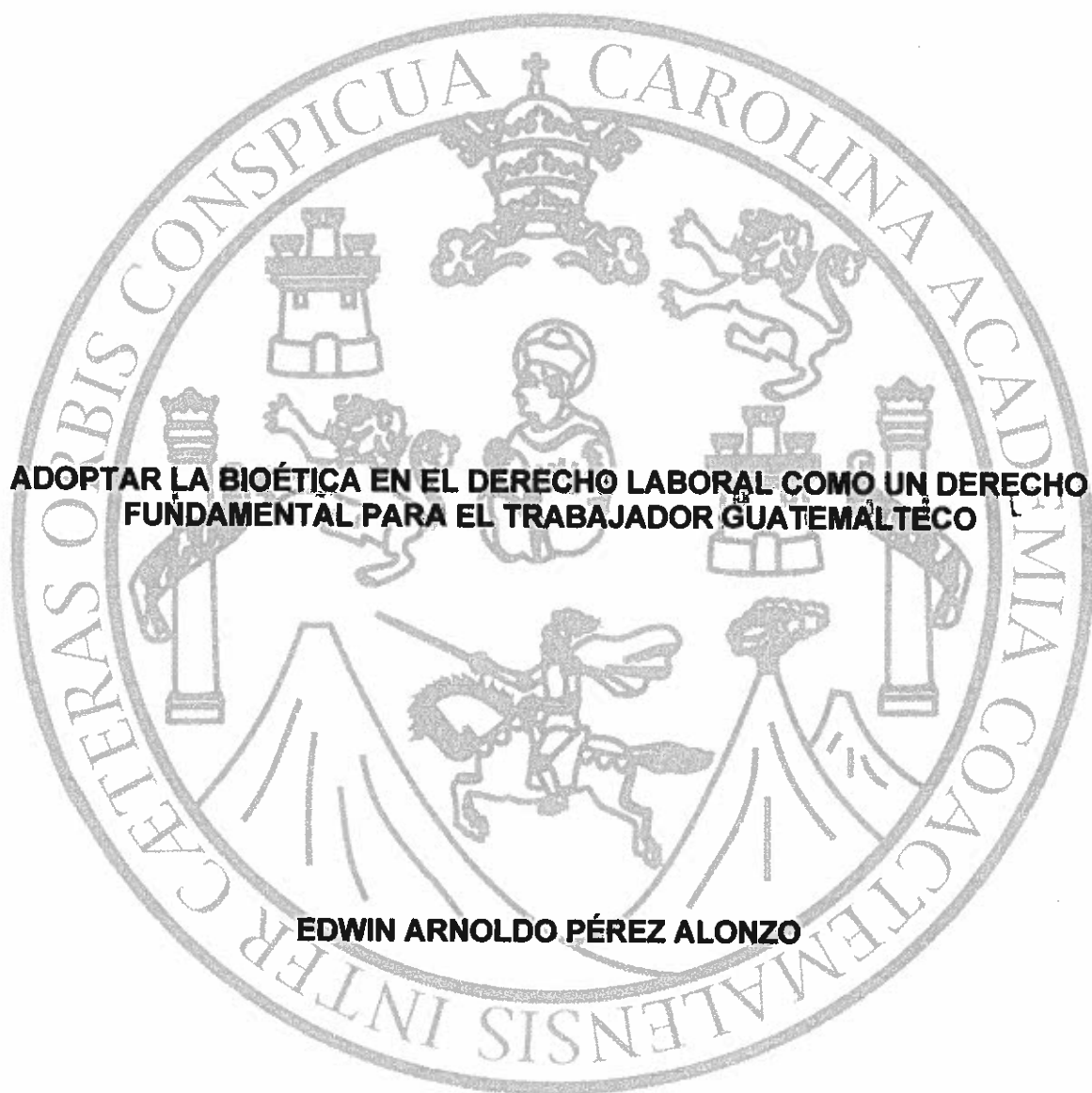


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ADOPTAR LA BIOÉTICA EN EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO
FUNDAMENTAL PARA EL TRABAJADOR GUATEMALTECO**

EDWIN ARNOLDO PÉREZ ALONZO

GUATEMALA, MARZO DE 2021

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

**ADOPTAR LA BIOÉTICA EN EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO
FUNDAMENTAL PARA EL TRABAJADOR GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDWIN ARNOLDO PÉREZ ALONZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL I, en sustitución del Decano
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal: Lic. Ermencia Elizabeth Alvarado Mota
Secretario: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus

Segunda fase:

Presidente: Lic. Gustavo Adolfo García De León
Vocal: Lic. Francisco Neftalí Herrera Herrarte
Secretaria: Licda. María de los Ángeles Castillo

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDWIN ARNOLDO PÉREZ ALONZO, titulado ADOPTAR LA BIOÉTICA EN EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL PARA EL TRABAJADOR GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



Lic. Norberto Waldemar Alvarado Canel
8ª av. 13-76 zona 1, Of. 1, 4to. Nivel
Guatemala, Guatemala
Tel. 41537615



Guatemala, 04 de julio de 2019

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha quince de mayo de dos mil diecinueve, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que se me nombra como asesor del trabajo de tesis del estudiante: **EDWIN ARNOLDO PÉREZ ALONZO**, mismo que se titula **"ADOPTAR LA BIOÉTICA EN EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL PARA EL TRABAJADOR GUATEMALTECO"** me permito informar lo siguiente:

El contenido científico y técnico de la tesis cumplió con los objetivos trazados. Se llevó a cabo un análisis jurídico y doctrinario, el cual se desarrolló en el marco legal formando parte del contenido investigado, con el cual se logró comprobar la hipótesis.

Se recurrió a las instituciones jurídicas pertinentes, así como los temas y doctrinas referentes a la materia, la recolección de información de diferentes de leyes será de gran apoyo para quien decida consultar.

Los métodos de investigación se utilizaron de manera adecuada dentro del desarrollo de la investigación siendo los siguientes: método científico, deductivo y analítico, utilizando las técnicas de investigación documental y bibliográfica.

La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. El contenido del trabajo de tesis me parece interesante y en medida de espacio, conocimiento de investigación, ha estado apegado a sus pretensiones considerablemente actualizado.

La bibliografía utilizada es acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

Lic. Norberto Waldemar Alvarado Canel
8ª av. 13-76 zona 1, Of. 1, 4to. Nivel
Guatemala, Guatemala
Tel. 41537615



Cumpliendo con los requisitos reglamentarios exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala; asimismo declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y por lo anteriormente expuesto, considero pertinente emitir DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Norberto Waldemar Alvarado Canel
Abogado y Notario
Colegiado 8243

LICENCIADO
Norberto Waldemar Alvarado Canel
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
15 de mayo de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, NORBERTO WALDEMAR ALVARADO CANEL
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
EDWIN ARNOLDO PERÉZ ALONZO, con carné 9011702,
intitulado ADOPTAR LA BIOÉTICA EN EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL PARA EL
TRABAJADOR GUATEMALTECO.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

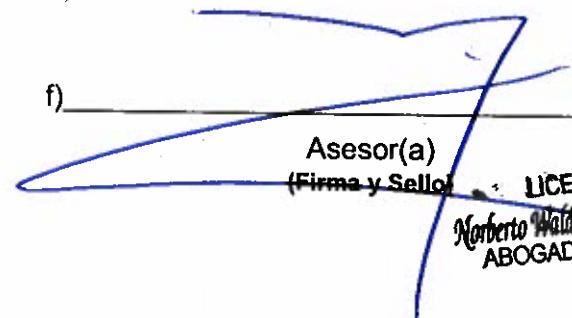

LIC. ROBERTO FREDDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20 / 05 / 2019.

f) _____

Asesor(a)
(Firma y Sello)


LICENCIADO
Norberto Waldemar Alvarado Canel
ABOGADO Y NOTARIO





DEDICATORIA

A DIOS:

Que es fuente de toda sabiduría que ha guiado mis pasos y me ha permitido culminar mis estudios universitarios.

A MIS PADRES:

Victor Álvarez Garcia y Marina Elena Alonzo, por haberme guiado y enseñado principios y valores a través de mi vida.

A MI ESPOSA:

Ana Patricia Interiano de Perez, con todo mi amor.

A MI HIJO:

Samuel de Jesus Perez Interiano, por ser mi bendición mi fuerza y valentía.

A MIS HERMANOS:

Gilma Elizandra y Victor Rogelio, por su apoyo.

A:

Toda mi familia en general, con cariño sincero.

A:

Mi patria Guatemala, tierra bendecida por Dios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, templo del conocimiento donde me forme.



PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y de derechos humanos y es de tipo cualitativa porque se realizó un estudio a la violación a los derechos fundamentales de los trabajadores en Guatemala. Es necesario determinar cuál es el común denominador por medio del cual los patronos no cumplen con la aplicación de la normativa en materia de protección al trabajador.

Los derechos civiles y políticos cumplen con las características exigidas para ser considerados como derechos humanos. Así, se interpreta que los derechos laborales recogidos en los instrumentos de derechos humanos son en realidad derechos programáticos no exigibles ni justiciables. Partiendo de estas premisas, es necesario realizar una investigación de las implicaciones éticas y jurídicas de esta exigencia, centrándonos en los desafíos que plantea la bioética para los juristas en esta materia a través del estudio específico de exámenes para enfermedades. El ámbito espacial y temporal comprendió el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala entre los años del 2017 al 2019.

Siendo el sujeto de estudio los trabajadores y el objeto adoptar la bioética en el derecho laboral como un derecho fundamental para el trabajador guatemalteco. El aporte académico de la investigación tiene como objetivo principal fundamentar teóricamente la necesidad que el Estado de Guatemala en crear mecanismos de protección para el trabajador basados en la bioética.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada y sobre la cual versa el desarrollo de la investigación consiste en determinar que el derecho laboral debe construirse sobre pilares que garanticen al trabajador la debida protección de sus derechos fundamentales en la etapa previa a la celebración del contrato de trabajo.

En la investigación se utilizó la hipótesis específica, porque concretiza la hipótesis general y hace explícitas las orientaciones concebidas para resolver la investigación; el objeto de la investigación radica adoptar la bioética en el derecho laboral como un derecho fundamental para el trabajador guatemalteco.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego del análisis realizado se validó la hipótesis, debido a que se recurrió al método analítico y deductivo. Se estableció como variable independiente la determinación del común denominador que obliga a las instituciones de velar por el cumplimiento de mecanismos de protección de derecho ambiental. La variable dependiente establece los mecanismos que debe tomar el derecho laboral para adoptar la bioética como un derecho fundamental para el trabajador guatemalteco.

En la comprobación de hipótesis se realizó una relación de las variables y se tomaron en cuenta los factores axiológicos respecto a los procedimientos que debe prestar el Estado para garantizar la protección del trabajador en Guatemala.



ÍNDICE

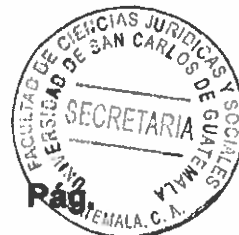
Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Antecedentes	4
1.3. Contenido	7
1.4. Características	8
1.5. Fin	9
1.6. Fuentes	10
1.6.1. Fuentes reales o materiales	10
1.6.2. Fuentes formales.....	11
1.6.3. Fuentes específicas del derecho laboral	11
1.7. Principios.....	12
1.7.1. Principio de garantías mínimas	12
1.7.2. Principio de tutelaridad	13
1.7.3. Principio de irrenunciabilidad.....	13
1.7.4. Principio evolutivo.....	14
1.7.5. Principio de obligatoriedad	14
1.7.6. Principio conciliador entre el capital y el trabajo.....	15
1.7.7. Principio de realismo	16
1.7.8. Principio de sencillez.....	17
1.7.9. Principio in dubio pro operario.....	17

CAPÍTULO II

2. Derecho de los trabajadores.....	19
2.1. Derechos fundamentales de los trabajadores	20



2.2. Obligaciones de los trabajadores	21
2.3. Legislación que garantiza los derechos de los trabajadores	26

CAPÍTULO III

3. La bioética dentro del ámbito jurídico	29
3.1. Definición.....	29
3.2. Antecedentes históricos	30
3.3. Antecedentes en Latinoamérica	33
3.4. Características	37
3.5. Principios.....	38
3.6. La bioética en el derecho	43

CAPÍTULO IV

4. Adoptar la bioética en el derecho laboral como un derecho fundamental para el trabajador guatemalteco	49
4.1. La bioética en el campo laboral.....	50
4.2. La bioética y el trabajador	52
4.3. Legislación internacional	57
4.4. Crear mecanismos de protección para el trabajador basados en la bioética	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

La bioética es considerada la rama de la ética que se encarga de proveer los principios de la conducta humana, respecto a la vida en el que pueden darse condiciones aceptables para la vida.

Esta rama de la ética no se limita al sentido médico ya que involucra los problemas éticos que se relacionan con la vida en general. Por lo que es necesario adoptar la bioética como una ciencia que coadyuve al trabajador dentro de las relaciones laborales y la flexibilidad de las leyes nacionales que benefician al trabajador para optar a puestos de trabajo sin ningún tipo de limitaciones.

El objetivo general de la investigación radica en determinar el alcance de la bioética en la protección al derecho de los trabajadores. El objetivo fue alcanzado ya que se presentan una serie de propuestas que ayudarán a la población directamente afectada.

La hipótesis específica consiste en determinar que el derecho laboral debe construirse sobre pilares que garanticen al trabajador la debida protección de sus derechos fundamentales en la etapa previa a la celebración del contrato de trabajo. La hipótesis se logró comprobar a través del método analítico y deductivo luego de analizar la problemática planteada.

La tesis queda contenida en cuatro capítulos, en el primero se aborda todo lo referente al derecho laboral; en el segundo se desarrolla lo concerniente al derecho de los



trabajadores; en el tercero se enfoca la bioética dentro del ámbito jurídico; en el cuarto se determina el adoptar la bioética en el derecho laboral como un derecho fundamental para el trabajador guatemalteco.

La metodología utilizada en la investigación fue el método científico para determinar la falta de aplicación de medias de protección de derecho ecológico en Guatemala, así mismo el método analítico y el método sintético; asimismo se emplearon las técnicas documentales y bibliográficas para el acceso a toda la información referente al tema.

Se considera que, ante tales situaciones, una sociedad responsable está obligada a tomar medidas que redunden en la seguridad individual y colectiva, y a que sus propuestas sean compatibles con los derechos reconocidos y con las distintas concepciones morales y jurídicas existentes en su seno, como corresponde a una comunidad que, por definición, es plural y democrática.

Con base al estudio se propone adoptar a la bioética como una ciencia que coadyuve al trabajador dentro de las relaciones laborales y la flexibilidad de las leyes nacionales que beneficien al trabajador para optar a puestos de trabajo sin ningún tipo de limitaciones.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho laboral, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

1.1. Definición

En términos generales, el derecho laboral se entiende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector.

El derecho laboral constituye “esta nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y



superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción".¹

El derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, así como de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.

El derecho laboral es "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."²

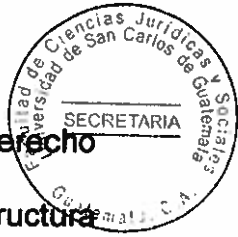
Así mismo, se constituye como un "conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".³

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos,

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 480

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1



entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, el derecho laboral, necesita nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Al referirnos al derecho del laboral se puede establecer que “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.⁴

El trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

Se constituye como el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y atienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana para el bien común”.⁵

⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 14

⁵ De Buen L. Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126



Se puede indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a. Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b. Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c. Salario y contrato individual de trabajo.
- d. Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e. Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.2. Antecedentes

“El trabajo es tan antiguo como el hombre y el hombre desde el inicio de los tiempos ha trabajado ya que representa el sustento, la alimentación, el fuego, las herramientas entre otras cosas.

Todo debía conseguirse mediante el esfuerzo del trabajo. Pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza física, y es entonces cuando surge la posibilidad de vivir sin trabajar, o de intentar vivir con el sudor de los demás”.⁶

Como antecedente del derecho laboral se pueden citar las Leyes de Marcu donde aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aprovechara al máximo las horas de luz a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores.

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 23



“Durante la época del imperio romano, el hombre consideraba una acumulación de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar”.⁷

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho laboral y mucho menos que hubiese leyes al respecto. Era más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el derecho civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero, artesano, entre otras., se consideraba como cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades.

A estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de allí en donde se ha derivado la palabra honorarios en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

Tras la caída del imperio romano toda esta cultura laboral pasa a ser escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustento casi única y obligatoria.

⁷ Rubinstein, Santiago. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 10

Durante la Edad Media surgió el feudalismo el cual se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado, a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir.

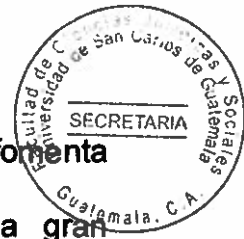
De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían las actividades artesanales. Estas actividades se movían en la frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o pobre y tratar de pasar desapercibidos. En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de derecho laboral.

Fue al final de la Edad Media cuando surge, gracias a la Revolución Industrial, una nueva ideología que viene a establecer que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de tierra.

La Revolución Industrial demostró que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse, nace el concepto del consumo.

Todo esto determinó que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó edad moderna.

Durante la Edad Moderna aparecen hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción.



Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales, nace la gran competencia.

“En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada *le chatelier* que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados sin ningún tipo de limitaciones”.⁸

Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso al liberalismo y comunismo. En el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho laboral moderno.

1.3. Contenido

Son parte del derecho laboral las siguientes disciplinas:

- a. El derecho individual laboral: el cual se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto los sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado.
- b. El derecho colectivo laboral: se ocupa de las relaciones entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la

⁸ *Ibíd.* Pág. 12



representación de los empleadores y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por las partes por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad.

- c. Derecho internacional del trabajo: es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo u otros organismos internacionales.
- d. Derecho procesal de trabajo: cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.
- e. Derecho de integración: diseña los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital. El derecho de integración alcanzará una gran connotación dentro del derecho de trabajo, pues se vinculará con este por medio de los acuerdos de libre comercio entre las naciones.

1.4. Características

Las características que distinguen al derecho laboral y que han servido como base para su aplicación son las siguientes:

- a. Autonomía: es una rama ya autónoma ya que tiene su propio objeto, sus propios sujetos, sus principios, objetivos, características, normativa específica, aplicación, entre otras. No obstante, está vinculado a otras ramas del derecho y a todo el



sistema jurídico en general, resultando su autonomía relativa y de carácter general.

En consecuencia, resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado, además de la normativa específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto no sean contradictorias con el derecho laboral vigente.

- b. Es un derecho conciliatorio: la normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones, el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes, entre otras.
- c. Es un derecho protector o tutelar: tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.
- d. Autorregulación de los convenios colectivos: es característico del derecho del trabajo que los propios actores de la relación laboral puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate.

1.5. Fin

El fin inmediato del derecho laboral es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, éstos muchas veces también adolecen de falta de capacitación y conocimiento y en

cuanto al Estado, no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo, todo en beneficio del patrono.

1.6. Fuentes

Existen varias clasificaciones sobre las fuentes del derecho laboral, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:

- a. Fuentes reales o materiales.
- b. Fuentes formales.

1.6.1. Fuentes reales o materiales

Son las que dictan las substancias el propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. También se definen como las necesidades sociales e históricas que dan el alma al precepto; o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.



En el derecho laboral se considera como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, entre otros

1.6.2. Fuentes formales

Son las formas o manera de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho; las formas como se da conocer.

1.6.3. Fuentes específicas del derecho laboral

Las fuentes específicas del derecho laboral son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. Estas en la actualidad, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.

- a. Las fuentes directas o principales del derecho laboral: es donde realmente está plasmado el derecho laboral escrito y se pueden dividir de dos formas. Generales: tienen valor y aplicación en toda la república de Guatemala, y están constituidas por la Ley, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo y la jurisprudencia



laboral. Especiales: tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

- b. Fuentes indirectas o supletorias del derecho laboral: tienen gran valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los principios generales del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común.

1.7. Principios

Los principios informadores del derecho laboral son las que sirven para aplicar interpretar o crear normas jurídicas, dentro de los cuales se pueden enumerar los siguientes:

1.7.1. Principio de garantías mínimas

Este principio establece que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse porque son indispensables para el bienestar del trabajador.



“Para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las establecidas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales pactadas. El principio de garantías mínimas se origina del principio de la autonomía de la voluntad”.⁹

1.7.2. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

1.7.3. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 establece: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque expresen un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”.

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evita que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo, es una forma de protección para el trabajador.

⁹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 51



1.7.4. Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en constante evolución, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales son constantes. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador.

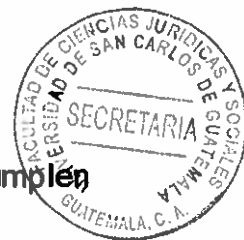
1.7.5. Principio de obligatoriedad

“Para que el derecho laboral cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir, que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador”.¹⁰ Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen límites mínimos, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que, aunque el trabajador renuncie a algún derecho, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

“Una parte importante de la doctrinas sostiene, con justificación plena, que la característica de todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas las normas

¹⁰ Katz, Ernesto. **El principio de tratamiento igual de los iguales**. Pág. 54



se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo”.¹¹ Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos.

1.7.6. Principio conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio no es de mucha aplicación dentro del ámbito laboral, ya que lo más común es que los conflictos entre patronos y trabajadores surjan por motivo de la desigualdad entre el trabajo prestado y remuneración recibida a cambio, pero en la gran mayoría los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, porque, aunque se concilien los resultados son desventajosos para el trabajador.

“Es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse a discreción del juez”.¹² Lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tenga sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo cuerpo legal y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

¹¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 253

¹² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 24



En los considerandos del Código de Trabajo se refleja, una mayor armonía social en el considerando f; y a lo largo del Código se encuentra este principio, en el Artículo 17 se establece la interpretación de las leyes laborales en donde se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; asimismo en el Artículo 274 se determina una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo el cual debe armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Código de Trabajo es la normativa jurídica que regula el principio conciliador entre el capital y el trabajo buscando el interés de los trabajadores y armonizando la relación laboral.

Finalmente, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.

Es importante determinar que, en efecto, “si un criterio flexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría razón de ser”.¹³

La Constitución Política de la República como norma suprema busca regular el bienestar de las relaciones entre los trabajadores y patronos buscando la conciliación y evitando el litigio.

¹³ Dávalos, José. **Derecho Individual del trabajo**. Pág. 27

1.7.7. Principio de realismo

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

Es realista ya que estudia al individuo en su realidad social, este principio es de suma importancia ya que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa en los conflictos, de ello se deduce que el derecho no solo consigue que las resoluciones sean legales, sino que también justas.

1.7.8. Principio de sencillez

El principio de sencillez establece que el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

1.7.9. Principio *in dubio pro operario*

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.



CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores

El reparto del trabajo ha sido una constante en la organización colectiva de los seres humanos. Poco a poco, el reparto se fue sofisticando y empezaron a surgir las primeras profesiones y con ellas, las primeras desigualdades. Incluso antes de que nacieran las ciudades, las jerarquías se habían consolidado y unos trabajaban para otros, a menudo considerados como simple fuerza de trabajo y no son considerados como personas, por lo tanto, no tenían derechos.

Los romanos iniciaron una regulación más concienzuda del trabajo y su huella perdurará durante toda la edad media como un sistema que reflejaba principalmente el contrato que existía entre el trabajador y el empleador, que a menudo era además su dueño o su señor. Aunque la relación era muy desigual, ya se observaban entonces algunos derechos o contrapartidas que el empleador tenía que dar a su trabajador, como la protección o el alimento.

Las pocas profesiones liberales que existían se organizaban en rígidos gremios que decidían la mayor parte de los factores de producción, pero que también servían como asociación de mutuo socorro, cada gremio poseía sus propias reglas y organización. En las ciudades, y en algunos casos en el campo, se dieron algunas rebeliones que a menudo tenían que ver más con el precio de los alimentos que con los derechos del trabajador.

Para que se pudieran dar los primeros pasos definitivos hacia un derecho laboral tuvo que llegar antes un poderoso agente de presión, la conciencia de clase. Será la revolución industrial la que hacinará a miles de trabajadores en fábricas y les convencerá de que todos luchaban por la misma causa.

Nacen así los primeros movimientos sindicales en Inglaterra y el fenómeno del cartismo y el iuddismo. Al mismo tiempo, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su manifiesto comunista que se publicará por primera vez en 1848 y que supondrá un antes y un después en el movimiento obrero.

Se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia que el derecho laboral contiene un mínimo de garantías para el trabajador, lo que significa que el derecho laboral existe sobre la base de los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación. Constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados. Se les denominan sociales, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrante de aquella.

2.1. Derechos fundamentales de los trabajadores

Son derechos que se le asisten al trabajador:

- a. El cumplimiento del pago de salario de acuerdo a la labor realizada y pactada.

- b. Al descanso semanal después de los días de trabajo continuo.
- c. A laborar de acuerdo a las jornadas establecidas por la ley.
- d. A vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo.

2.2. Obligaciones de los trabajadores

De igual manera que con las obligaciones de los patronos, en las de los trabajadores se pueden también distinguir las obligaciones éticas y patrimoniales como obligaciones fundamentales dentro de la relación laboral.

La obligación patrimonial principal del trabajador es la de la prestación de su servicio con diligencia y de conformidad con lo establecido por su empleador. El empleador se encarga de cancelar por dicho servicio y en las condiciones establecidas, para el empleador ello significa una erogación de orden económico.

En las nuevas tendencias el trabajo no es tomado en cuenta como una mercancía, y no se puede negar la situación de que el trabajo cuente con algún valor y precio que se encuentre pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.

El Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su literal e lo siguiente: "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 en peligro, sin derecho a remuneración adicional".

El trabajador se encuentra en la obligación de prestar los auxilios que sean necesarios e indispensables en caso de riesgos o de siniestros en los cuales las personas o bien los intereses del patrono o de algún compañero de trabajo se encuentren en peligro, sin el derecho a contar con alguna remuneración adicional.

En lo que respecta a la responsabilidad del trabajador, son pocas las normas con carácter específico, siendo una de las mismas la regulada en el Artículo 121 del Código de Trabajo, el cual establece: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable".

Del análisis del Artículo anteriormente se puede determinar que no son consideradas como horas extraordinarias aquellas en las cuales el trabajador se encargue de ocupar para subsanar los errores que sean imputables únicamente a él, y que hayan sido cometidos en el tiempo de la jornada ordinaria correspondiente, como tampoco lo son aquellas que sean a consecuencia de su falta de actividad.

En la legislación laboral vigente en Guatemala, existe una diferencia bien notable en lo relacionado al trabajador en lo relativo al incumplimiento general de los contratos, tal y como lo indica el Artículo 24, al indicar: "La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas".

Si el patrono pone fin de manera unilateral la relación de trabajo, el principio de daño causado es aplicado, así como el pago de la indemnización correspondiente.

Cuando la decisión es tomada por parte del trabajador, la única obligación con la cual cuenta es con la de dar preaviso.

Al respecto, el Artículo número 78 del Código de Trabajo indica que: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

- b. A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

Es importante que el trabajador cumpla con lo establecido en el Código de Trabajo en relación al pago de indemnizaciones que le puedan corresponder y a título de daños y perjuicios los salarios que pudo el trabajador dejar de percibir ya que son derechos irrenunciables para el trabajador.

También la citada norma en el Artículo 82 establece: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b. Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de



vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d. Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
- e. El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por



cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior.

De acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

Se puede determinar que el trabajador en la sociedad guatemalteca se encuentra obligado a tener que trabajar en el tiempo de preaviso cuando el patrono no acepta un pago compensatorio ya que si no incurriría en una falta de índole laboral pero pudiendo justificar la misma en los tribunales correspondientes.

El patrono puede ordenarle al trabajador que termine su trabajo después de recibido el aviso. Entre las obligaciones correspondientes al patrono se encuentra la de proporcionarle al trabajador un ambiente que sea higiénico y seguro. Los trabajadores cuentan con la obligación de observar de manera rigurosa las medidas preventivas que sean acordadas por las autoridades competentes.

2.3. Legislación que garantiza los derechos de los trabajadores

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene

ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Por su parte, el Artículo 12 del Código de Trabajo determina que "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."

La normativa marco relativa a considerar nulas de pleno derecho, y que no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación y alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Es importante establecer la base constitucional que contiene el fraude de ley, las estipulaciones que impliquen la renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores como la parte débil de la relación.

CAPÍTULO III

3. La bioética dentro del ámbito jurídico

En la actualidad, el ser humano ha demostrado ser capaz de manejar el medio en el que vive para satisfacer sus necesidades a través del uso de la ciencia y técnica moderna. Sin embargo, el abuso de la misma puede llegar a hacer situaciones degradantes para la humanidad.

Nace así la Bioética como reflexión de la eticidad de la aplicación de la tecnología en los individuos y como puente entre saber y dignidad sin limitarse a las ciencias de la salud y los cuidados médicos, abarca la totalidad de la persona, por su carácter interdisciplinario.

3.1. Definición

“El término de bioética proviene de la composición de los vocablos bio, y ética”.¹⁴ De conformidad con la doctrina internacional, “por bio se entiende como vida y ética proviene de la voz griega *ethika* y es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre o como conjunto de normas morales que rigen la conducta”.¹⁵ La bioética hace referencia al estudio de la vida como un conjunto de normas que rigen la conducta de los hombres y la moral.

¹⁴ Sepúlveda López, Miriam. **La dignidad humana como un valor ético jurídico implicado en la bioética y el bioderecho**. Pág. 10

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 110

La bioética es definida como “el estudio sistemático de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y el cuidado de la salud, en cuanto que esta conducta es examinada a la luz de los valores y principios morales”.¹⁶ Se infiere que es la disciplina científica que busca la armonía entre la ciencia, la tecnología, teniendo en cuenta las reflexiones de los valores postulados por la ética, sin limitarse a las ciencias de la salud y los cuidados médicos, abarcando la totalidad de la persona, por su carácter interdisciplinario (en los aspectos físico, psíquico, social, y cultural).

“El objeto de estudio de esta ciencia es “la conducta humana (ciencias de la vida y de la salud) y su método de estudio, a la luz de los valores y principios morales, de forma sistemática e interdisciplinaria, con un enfoque secular, prospectivo y global”.¹⁷ La bioética como ciencia busca la sistematización de los valores y principios morales de las personas y su desarrollo personal.

Existen dos ámbitos de la bioética, el primero es el general, que se ocupa de los valores y principios; el segundo es el aplicado, que se ocupa de la aplicación de los principios generales y su práctica en los temas y casos concretos, según sea el enfoque biológico, médico, jurídico o ético.

3.2. Antecedentes históricos

Los primeros antecedentes se remontan para Jorge José Ferrer y Juan Carlos Álvarez a la medicina de la experimentación en humanos; en el siglo XIX al tener a la ciencia

¹⁶ Elizare Basterra, Francisco Javier. **Bioética**. Pág. 15

¹⁷ Moran González, Luis. **De la bioética al bioderecho**. Pág. 19

como el motor del progreso y de la civilización y como equivalente de sabiduría, se excluía la valoración ética.

Durante la Segunda Guerra Mundial, con las bombas de hidrógeno lanzadas en Japón, los campos de concentración de Dachau y Auschwitz que reflejaron el uso de la ciencia en contra de los seres humanos. Al conocer los efectos de las atrocidades cometidas, sistemática e intencionalmente, contra personas humanas, fue visible y urgente matizar a la luz del derecho el saber y poder, lo cual impulsó el deseo de impedir repeticiones, lo que originó el Código de Nuremberg, como el primero en normar la experimentación de la tecnología en el ser humano.

El tercero ocurre en el campo de la medicina, después de la Segunda Guerra Mundial con el desarrollo de los antibióticos, el uso de la estreptomicina para el tratamiento de la tuberculosis y la aplicación de la penicilina de forma clínica para el tratamiento de neumonías y otras infecciones, se investigan y se utilizan vacunas contra la poliomielitis, se realiza la primera operación a corazón abierto, el uso de los anticonceptivos modernos, la tecnología que permitía alargar la vida, el nacimiento del primer bebé por fecundación artificial, y el éxito de la fecundación in vitro, al igual que el desarrollo de los trasplantes de órganos y tejidos, la ingeniería genética, al ser descifrado el código del Ácido Desoxirribonucleico; vistos en un principio como logros buenos.

“Conforme pasó el tiempo, la práctica de la ingeniería genética y la experimentación en seres humanos fue creando dudas, sobre todo al ser del conocimiento general los

siguientes casos mencionados por Ferrer y Álvarez: a. El caso Tuskegee, en el cual se utilizaron sujetos de raza negra para ser inoculados con sífilis, para luego determinar el avance de la enfermedad tanto en Estados Unidos de América, como en Guatemala; b. Las inyecciones del virus de la hepatitis a niños con discapacidad mental en Willowbrook desde 1956; c. La inyección de células cancerosas a pacientes ancianos del hospital Jewish de Brooklyn en 1963. Con la aplicación de estos logros surgió varias interrogantes en la búsqueda de la humanización de la tecnología".¹⁸

Potter fue el primero en utilizar la palabra bioética, y es reconocido como su inventor, como lo establece la Organización Panamericana de la Salud –OPS- y en 1971 publica su obra *Bioethics, Bridge to the Future* con el cual designaba el campo interdisciplinario cuyo fin es contribuir a promover el diálogo entre la ciencia y la ética; según la UNESCO su premisa era no siempre aquello que es técnicamente posible.

Al mismo tiempo, se introduce la bioética en el campo académico y biomédico, como una disciplina de estudio en la Universidad de Georgetown, y es reconocido desde entonces como el sistematizador académico de la bioética.

En 1971, se funda el Instituto para el Estudio de la Reproducción Humana y la Bioética, patrocinado por la Fundación J.F. Kennedy, siendo el primer instituto que tomara esta disciplina como objeto de estudio. Surgieron entonces, las primeras corrientes bioéticas, que, en la actualidad, continúan desarrollándose.

¹⁸ Sepúlveda López, Myriam. *La dignidad humana como valor ético jurídico implicado en la bioética y el bioderecho*. Pág. 104.

3.3. Antecedentes en Latinoamérica

Sobre los inicios de la bioética en Latinoamérica, Niceto indica que “no conviene traspasar su contenido sin atender a cuestiones culturales que divide Latinoamérica de Estados Unidos, debiéndose comprender cómo ha evolucionado la cultura latina y cómo ha sido aceptada en su contexto”.¹⁹ La bioética nace principalmente en Estados Unidos, su desarrollo en Latinoamérica ha sido de forma paulatina, muy pocos países la han adoptado y desarrollado para su implementación.

En la época precolombina, la salud era un don de las divinidades, mientras que la enfermedad se conceptualizaba de castigo por un pecado cometido, llamando a este pensamiento como la ética del don. Con la llegada de los españoles cambia este modelo. En un principio no fue evidente, pero a medida en que las disposiciones de conquista españolas se volvieron sangrientas, se da paso a la ética del despotismo y la tiranía dejando una devastación en la sociedad.

Al concluir la conquista, y empezar la época de la colonia, se pasa de la ética déspota a una ética paternalista, impulsado por Fray Bartolomé de las Casas y Francisco de Vitoria. Se consideraba a los nativos como niños que requerían estar siempre sometidos a un sistema de control, por tener su razón debilitada, por lo tanto, era función de los españoles el dirigir la vida de estos seres, y encaminarlos a una verdadera civilización cristiana.

¹⁹ Blazquez, Niceto. **Bioética: la nueva ciencia de la vida**. Pág. 6

El resultado fue la creación de una sociedad de castas en la que el español y el criollo ocuparon los primeros puestos en la escala social, luego los mestizos, mulatos, zambos, nativos y negros, que en la medicina tuvo efectos negativos y positivos.

Los efectos positivos se tradujeron en la prohibición de la esclavitud y a la vez los tratos inhumanos y degradantes, se vetó que llevaran cargas excesivas y en el menoscabo de su salud, pagándose su trabajo, siempre que fuera aceptado por ellos de forma libre y voluntaria. Durante la colonia se reconocieron ciertos derechos a los indígenas, como a la vida e integridad física.

Entre los efectos se tienen el incremento del paternalismo y menosprecio por las clases altas de la comunidad a los nativos, quienes, sin asistencia sanitaria al principio, y recurrieron a su saber tradicional. Fue mediante la acción de los misioneros que la medicina occidental les llega por primera vez y quienes a su vez fundaron hospitales y educaron sanitariamente a la población.

Las ciencias de la salud españolas tuvieron un gran auge, y se fundaron las primeras facultades de medicina, tales como la de México (1555), Lima (1634), Guatemala (1681), Quito (1693), entre otras, cuyos egresados tenían las mismas capacidades que los europeos. Este saber consideraba al enfermo como un ser incapaz de tomar las decisiones con respecto a su propio cuerpo. Sobre el blanco y el criollo, el paternalismo únicamente se ejercía en caso de enfermedad, pero con el nativo, se extendía a todos los ámbitos de su vida, ya que su pertenencia a una raza era considerada en sí como una afección.

Durante la época independentista, el punto de vista de ver al paciente como un incapaz, fue cambiado por el de la autonomía, inspirado por los movimientos de la Revolución Francesa y norteamericana, el pensamiento liberal de la ilustración, las primeras constituciones latinoamericanas partieron de los principios del reconocimiento de los derechos humanos, donde el modelo de Estado paternalista es desplazado a uno en que todos los seres humanos son adultos y autónomos.

A pesar de ser reconocido como un ser humano libre y autónomo, no hubo mayor avance en la vida de los nativos en el proceso de independencia. Se conformaron dos nuevas clases sociales: la de los criollos con costumbres y gustos europeos, con acceso a servicios sanitarios de primera clase, y una baja, cuyo acceso a servicios de salud fue deficiente, situación aún no superada del todo en la actualidad.

Los contextos sociales entre los países latinoamericanos y Estados Unidos eran muy distintos: países recién independizados, con problemas de pobreza, subdesarrollo, minorías políticas y económicas dominantes en las sociedades, y poco desarrollo tecnológico a falta de recursos financieros y humanos, una fuerte influencia de la moral católica en el ámbito privado y público, y una tradición médica eminentemente paternalista.

“Como antecedente de la bioética Latinoamericana, la enseñanza de la ética y la deontología médica, promovida por la Federación Panamericana de Facultades y Escuelas de Medicina. En 1972 se funda el Instituto de Humanidades Médicas donde se inician los movimientos en latinoamérica. En la década de los años setenta, visita el



The Kennedy Institute of Ethics de la Universidad de Georgetown, Washington e invita a varios bioeticistas a dar conferencias en su país”.²⁰

Ya en los últimos años del Siglo XX, la bioética estaba consolidándose como una disciplina académica, y en 1990 la Organización Panamericana de la Salud, con los investigadores Susan Scholle Connor y Hernán Fuenzalida-Puelma, publica un boletín sobre la materia, más adelante un libro, dedicado a dicha disciplina, lo que marcó el desarrollo y la introducción formal de dicha ciencia en el ámbito latinoamericano que aún persiste.

El segundo paso a la introducción de la bioética en América latina, fue la fundación de la Federación Latinoamericana de Instituciones de Bioética, en Colombia por Alfonso Llano en el año de 1991 con el fin de promover la fundación de institutos y centros de bioética en todos los países de Iberoamérica, que para federar lo que todavía no existía. Este centro, junto a la Pontificia Universidad Javeriana contribuyó a la fundación de la Asociación Nacional Colombiana de Bioética.

El tercer momento lo constituyó la fundación por parte de la Organización Panamericana de la Salud del Programa Regional de Bioética, en colaboración con la Universidad de Chile, y la introducción como disciplina en el pensum de estudio a nivel universitario, licenciatura, y maestrías, en las facultades de medicina, y otras profesiones de la salud.

²⁰ Llano Escobar, Alfonso. *La bioética en américa latina y en Colombia*. Pág. 14

3.4. Características

En la actualidad, con el desarrollo de esta disciplina se han de agregar las siguientes características:

- a. **Secular o civil:** es la desvinculación formal de la Bioética de cualquier referencia religiosa u obediencia confesional; ya que, en un principio, fueron los teólogos los primeros en estudiar y desarrollar el principio de dignidad de la persona.
Al ser considerado bajo una perspectiva civil, el lenguaje empleado se vuelve un idioma común que pueda ser tomado por filósofos, médicos, juristas, legisladores sin implicar exclusión de todas las personas que profesen una religión y exige que la argumentación sea producto de un razonamiento lógico y objetivo.
- b. **Pluralista:** esta disciplina acepta la gran cantidad de enfoques, distintos entre sí, orientándolos al bien de la humanidad de manera que sea universal.
- c. **Interdisciplinario:** debido a que es el punto de encuentro entre ciencia y filosofía y necesita de los aportes de ambas para lograr un estudio objetivo.
- d. **Enfoque prospectivo:** esta disciplina busca dar a la ciencia un punto de vista moral, enmarcado dentro de los valores de la sociedad, de manera que puede responder apropiadamente a los problemas y retos de la nueva tecnología de la vida la vez que continuamente se llame a la discusión y reflexión para poder encontrar las circunstancias que permitan adaptarse mejor a la situación actual y que sean prometedoras para el futuro.
- e. **Sistemática y científica:** esta característica se basa en el estudio y análisis lógico para encontrar las soluciones a los problemas éticos provenientes de los campos

de la bioética a partir de objetivos científicos, objetivos y racionales, es porque nació y se desarrolló en un marco de aplicación del conocimiento científico.

- f. De enfoque global: los profesionales de la salud no deben interesarse únicamente por el órgano enfermo, sino ver la totalidad del paciente, sus circunstancias y contexto, como un ser que también posee un alma, y es parte de una familia y una comunidad, enmarcándose en un diálogo interdisciplinar e interpersonal.

Por consiguiente, la bioética busca tener un lenguaje laico, a la vez que procura impedir que dogmas religiosos repriman la curiosidad científica, y el deseo investigar nuevos conocimientos. Con las características de pluralista e interdisciplinario, se vislumbra la necesidad de la bioética de alimentarse de varias fuentes con el fin de comprender con mayor claridad todos los aspectos de los temas que estudia de manera objetiva.

Con las últimas tres características se puede observar que la bioética no pretende proporcionar respuestas con resultados únicamente para corto plazo, sino que a través del saber científico reconoce que debe velar por el futuro de la humanidad, de manera objetiva y con soluciones éticas que se acoplen a varias situaciones y personas, y de ahí es que se describe como prospectiva, científica y global.

3.5. Principios

Los principios de la bioética se constituyen como criterios generales o punto de apoyo para justificar los preceptos éticos y valoraciones de las acciones humanas en relación con múltiples disciplinas.

Como antecedente de su configuración se encuentra el denominado Código de Nurember de 1947, el cual establece las primeras normas éticas sobre experimentación en seres humanos, para evitar los experimentos realizados durante la Segunda Guerra Mundial, y posteriormente, los enumerados en el denominado *Belmont Report*, que fueron el principio de autonomía de beneficencia y justicia. El *Belmont Report*, fue fruto de la labor del *National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research*, creado por el Congreso norteamericano como una comisión interdisciplinaria con la tarea de llevar a cabo la investigación y estudio tendiente a identificar los principios éticos básicos que deberían dirigir toda investigación con seres humanos en las ciencias del comportamiento y biomedicina.

Posteriormente, Tom Beauchamp y James Childress, en su obra *Principios de ética biomédica* indicaron cuatro principios:

- a. De beneficencia.
- b. No maleficencia.
- c. Autonomía.
- d. Justicia.

Estos principios son denominados como Principios Éticos de Georgetown.

En la actualidad, han sido establecidos a nivel internacional mediante la Declaración de Bioética y Derechos Humanos en la Conferencia de la UNESCO, los principios enunciados son siguientes:

- a. **Dignidad humana y derechos humanos:** en coherencia con los derechos humanos, en primer lugar, está la obligación de reconocer la dignidad del ser humano, y el respeto hacia sus derechos, de manera que su bienestar tiene prioridad al interés de la ciencia.
- b. **Beneficencia y efectos nocivos o *primun non nocere*:** de acuerdo a la UNESCO, se obliga a tomar las medidas necesarias para cuidar la salud e integridad de la persona en casos de grave peligro para su salud.
- c. **Autonomía y responsabilidad personal:** se define como la regla personal del yo libre tanto de interferencias controladoras por otros como de limitaciones psicológicas o físicas.

Se basa en reconocer la dignidad del paciente como sujeto, por lo que puede aceptar o rechazar lo que se trata de hacer con él, desde un punto de vista de diagnóstico como terapéutico. Responsabilidad es la conciencia de la propia obligación de tomar decisiones y actuar de modo adecuado a partir de determinados compromisos contraídos.

- d. **Consentimiento:** indica que, sin la voluntad del sujeto, no se puede llevar a cabo intervenciones sobre su persona, siendo una manifestación del respeto a su derecho de integridad y autonomía.

Sus objetivos son señalados por la UNESCO como reafirmar la autonomía del paciente, proteger su condición de ser humano, evitar la coacción y el engaño, fomentar la autocrítica del médico, fomentar el razonamiento a la hora de tomar decisiones, educa al público en general.

Este principio se comenzó a desarrollar en la década de los años cincuenta, teniendo como referencia las experiencias norteamericanas de experimentación

en humanos, y establecido en la jurisprudencia como la doctrina del consentimiento informado. Posteriormente, como agrega se agregó la obligación de proporcionar la información suficiente y adecuada con los riesgos de una intervención.

- e. Personas carentes de dar su consentimiento: complementando el principio anterior, este responde la interrogante de qué hacer en los casos en que un menor o discapacitado deba expresar su voluntad.

Los Estados las protegerán e indicarán quién está legitimado para dar el consentimiento en sustitución del interesado.

- f. Respeto a la vulnerabilidad humana y la integridad personal: por vulnerable la Real Academia Española define que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente del que se puede distinguir que se puede ser frágil a nivel corporal, ambiental, o social e institucional.

En los casos en que se practique el conocimiento científico o la práctica médica con las nuevas tecnologías, debe ser para proteger de las amenazas, minimizando así los factores que hacen vulnerable al ser humano.

- g. Privacidad y confidencialidad: es decir, que la información obtenida, no puede ser empleada para otros fines distintos a los que determinaron su recopilación, su uso es reservado.

La UNESCO, señala que entre los motivos de estos principios se encuentran: que cada persona es propietaria de su información, ya que es parte de su dignidad personal, y la transgresión de este implica la violación a su dignidad y romper el vínculo de confianza de la persona con el profesional que incumple los fines de la obtención de dicha información.

- h. **Igualdad, justicia y equidad:** este principio señala que todas las personas deben ser tratadas de la misma forma, sin discriminación, en respeto con su dignidad.
- i. **No discriminación y no estigmatización:** de acuerdo a la UNESCO, se establece que, en el uso de las nuevas tecnologías de la ciencia y la medicina, ningún ser humano debe ser sometido a discriminación en violación a sus derechos y dignidad humana.
- j. **Respeto a la diversidad cultural y del pluralismo:** en relación a la bioética, la diversidad cultural y pluralismo se deben tener en cuenta. Los principios de la Declaración universal sobre Bioética y derechos humanos de la UNESCO no pueden ser empleados para menoscabar los derechos fundamentales o para atentar contra la dignidad humana.
- k. **Solidaridad y cooperación:** este principio llama a la unión entre personas, a ser solidarios, y a la cooperación internacional en la materia.
- l. **Responsabilidad social y salud:** la UNESCO señala la obligación de los gobiernos de promover la salud y el desarrollo social de los pueblos, garantizando el acceso a las nuevas tecnologías, medicina y medicamentos, sobre todo para grupos vulnerables, sin discriminación.
- m. **Aprovechamiento compartido de los beneficios:** indica que se debe compartir con la sociedad, los resultados que sean beneficiosos de las investigaciones científicas y sus aplicaciones.
- n. **Protección de las generaciones futuras:** en cualquier investigación científica, se deben considerar las posibles repercusiones para las generaciones futuras, ya que no se puede considerar únicamente el presente, y los efectos a mediano plazo, se debe considerar siempre el bienestar.

- o. **Protección del medio ambiente, la biosfera y la biodiversidad:** reconociendo que el ser humano se desenvuelve en un medio ambiente, es necesaria la adopción de medidas para el acceso apropiado a recursos biológicos y genéticos, respetando el saber tradicional y la protección del ser humano al medio ambiente.

3.6. La bioética en el derecho

A partir de los años setenta, las relaciones entre seres humanos, ciencias y medicina sufrieron un cambio importante ya que, junto a la tradicional tarea curativa, el progreso biotecnológico supuso la oportunidad de intervenir en los procesos vitales fundamentales.

La misma posibilidad de realizar un diagnóstico genético de enfermedades que aún no se han manifestado o la de aplicar terapias génicas en el tratamiento de determinados tipos de cáncer, muestra una forma de medicina y de biología radicalmente nueva que implica un cambio de tal naturaleza que obliga a poner en cuestión los parámetros de valoración tradicionalmente utilizados. Esto ha llevado a cuestionar los fines mismos de la medicina y la reflexión sobre los cambios producidos ha dado lugar a valiosas aportaciones.

La conferencia de Asilomar ilustra acerca de las preocupaciones de la comunidad científica. Ante la posibilidad de manipular la molécula que contiene información genética o ADN, descubrimiento que dio un enorme impulso a la biología molecular, se produjo una considerable inquietud ante los posibles riesgos derivados de la

transferencia de genes. En estas circunstancias, los propios científicos se pronunciaron a favor de establecer una moratoria que detuviera temporalmente la manipulación genética experimental y la obtención de organismos genéticamente modificados.

Aunque actualmente dicha moratoria no rige, se han establecido reglas internacionales restrictivas, como las directivas comunitarias de diciembre de 1990 referentes al control de los riesgos de dicha manipulación. El progreso científico es ambivalente, no sólo en el sentido de que puede ser positivo o negativo, sino porque cualquier enfoque bien intencionado puede devenir perverso.

En este contexto surgió la bioética como una nueva disciplina que, desde un enfoque plural, pusiese en relación el conocimiento del mundo biológico con la formación de actitudes y políticas encaminadas a conseguir el bien social. La bioética es el conocimiento de cómo usar el conocimiento, el puente entre ciencias y humanidades.

Es fácil constatar, empíricamente, que las materias tratadas por la bioética tienen su reflejo inmediato en el ámbito jurídico, tanto en el ámbito legislativo y jurisprudencial como desde el punto de vista del interés práctico de quienes trabajan en estos campos, cuyas nuevas implicaciones y responsabilidades resultan cuanto menos problemáticas.

Por otra parte, las medidas de control son complicadas en cuanto a la implantación y, más aún, en cuanto a su posterior seguimiento. No se trata de frenar el progreso, lo que sería irreal por otra parte, pero se deben considerar los límites de la investigación hasta que los riesgos sean evaluados y controlados. Para que sea eficaz, la preocupación

bioética debe estar presente desde el principio y no limitándose a juzgar desde fuera sobre la bondad de los descubrimientos realizados y su uso.

Eso sería demasiado tarde, puesto que los distintos poderes políticos y económicos ya se habrían apoderado de los resultados de la ciencia y habrían difundido la prometedora seducción de las mágicas novedades. El auge de la discusión filosófica y jurídica sobre el alcance del principio de precaución puede confirmar lo que aquí quiere plantearse.

Los problemas de la bioética deben ser debatidos por la sociedad en su conjunto antes de que sean adoptadas soluciones normativas, sobre las que, en una sociedad democrática y plural, es preciso lograr consenso. Un consenso que, en cuestiones que atañen a los valores individuales y colectivos en forma tan especial, resulta difícil conseguir. Por ello, conviene centrar la búsqueda del compromiso en la elaboración de unas reglas del juego aceptables para la mayoría de los ciudadanos independientemente de sus opciones ideológicas.

Es el rol de las primeras comisiones y comités de bioética que surgen en diferentes países. Estas comisiones son un magnífico lugar para el debate informado y para el encuentro entre los distintos puntos de vista.

Además, constituyen una ayuda muy valiosa para los poderes públicos en tanto que pueden suministrar pautas para la adopción de políticas y de regulaciones acordes con las informaciones científicas y el sentir de la sociedad a la que se dirigen dichas

innovaciones y que, asimismo, las financie. Las comisiones de ética de diverso alcance desde las hospitalarias y las de investigación a las creadas para cuestiones *ad hoc* o las nacionales, regionales y de cualquier alcance, deben constituirse en co-laboratorios en los que se pongan en común los distintos enfoques y acervos profesionales y culturales para elaborar pautas de conducta temporales y revisables que permitan abordar los problemas comunes.

Así, para la reflexión bioética resulta importante el proceso de elaboración y el análisis de las normas que deben regir la acción en lo que se refiere a la intervención técnica del hombre sobre su propia vida; esto implica la necesidad de llegar a un acuerdo sobre el estilo de vida por el que se opta y, en consecuencia, del tipo de sociedad que queremos construir.

Todo esto concierne a los poderes públicos ya que se ponen en juego cuestiones fundamentales, no sólo por la importancia de la biomedicina para la salud de la población, sino por la evidente necesidad de no quedar al margen de los descubrimientos científicos y sus beneficios.

Es preciso que los parlamentos y los gobiernos tomen en consideración cuál es la situación real en lo que se refiere a la investigación, a su desarrollo industrial, a los costos de la salud, a todo un cúmulo de problemas que van más allá de los aspectos puramente científicos, económicos e incluso sociales. El establecimiento de determinadas políticas supone la elección de un determinado modelo de sociedad que excluye otros, lo cual no debe ser resuelto sin reflexión y debate previos.

El término bioética, aunque consolidado, presenta inconvenientes diversos, entre otros los derivados de que los problemas que engloba son más bien político-jurídicos que éticos. La cuestión clave se centra en si hay que regular o no las posibilidades que nos brindan las tecnologías bio y, de hacerlo, en qué sentido.

Se trata de problemas que, al no tener una respuesta social unívoca, desembocan en una demanda de legislación y eso deviene una típica cuestión de axiología jurídica: cuáles son los valores que debemos proteger y cómo debe hacerse. Ante la posibilidad de intervenir en los procesos biológicos hay discrepancias sociales que generan conflictos, y son éstos los que requieren de la intervención del derecho para establecer los límites a la libertad de actuación individual.



CAPÍTULO IV

4. Adoptar la bioética en el derecho laboral como un derecho fundamental para el trabajador guatemalteco

Desde la disciplina de la bioética el conflicto en relación con el derecho a la salud y seguridad del trabajador, y el legítimo objetivo de las empresas a maximizar la producción, sigue siendo un tema pendiente. En la actualidad persisten trabajos con elevados niveles de inseguridad y enormes diferencias en materia de seguridad laboral, entre países, sectores económicos, grupos sociales y entre rubros laborales, a pesar de los logros alcanzados en derechos laborales durante el último siglo.

La persistencia de trabajos altamente riesgosos y procesos de innovación tecnológica, entre otros, han acarreado nuevos y desconocidos riesgos para la salud. Frente a esta incertidumbre el principio de la precaución basado en los avances científicos y los valores sociales permite adoptar medidas para evitar o disminuir el daño cuándo la actividad humana se expone a un riesgo laboral que no son moralmente aceptables. Ello impone la necesidad de mantener eficientes programas de prevención, vigilancia y evaluación de riesgos.

Lo anterior, conlleva a considerar el principio de responsabilidad, considerando que cada miembro de una sociedad sería responsable por el bien de los demás. En este sentido, la responsabilidad social debiera reflejarse en acciones por los tomadores de decisiones, tanto del sector Estado como del privado, para proponer políticas públicas y

normas que protejan a los trabajadores. La salud ocupacional como un bien global, debe orientarse a políticas públicas de carácter global, pero con responsabilidad colectiva y favoreciéndose de la coherencia de intereses entre el Estado, los trabajadores y el sector privado.

4.1. La bioética en el campo laboral

El trabajo digno resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con un trabajo honesto y justo, que permita disponer de oportunidades para un desarrollo laboral productivo y que produzca un ingreso proporcionado, una adecuada protección social para sus familias, perspectivas de mejoras de desarrollo personal e integración plena a la sociedad.

En un trabajo digno existe libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones y participen en las decisiones laborales que afecten sus vidas en igualdad de oportunidad, en un marco de seguridad y protección laboral. Los relatos históricos declaran que estos derechos han sido conseguidos por los trabajadores, pero en la actualidad aún persisten escenarios con elevados niveles de inseguridad y trabajos con nuevos riesgos no contemplados, frente a los cuales la sociedad debe hacerse cargo.

Los derechos laborales deben tener su contrapartida en las obligaciones respectivas de los todos los actores. El Estado debe evitar violaciones por parte de los empleadores, ya sea estableciendo obligaciones de conducta y obligaciones de resultado. En el marco de los derechos laborales existen hoy en día a lo menos cuatro pilares:

- a. El diálogo que da forma a las relaciones de poder.
- b. Una nueva concepción de la regulación del trabajo, que abarca tanto a empleados como a trabajadores independientes, evitando privilegiar ciertas formas de trabajo remunerado.
- c. Unificación del derecho público y privado, a fin de reconocer las nuevas formas de representación colectiva como custodio de los derechos individuales de todos los trabajadores.
- d. Poner fin a la divergencia tradicional entre los derechos humanos y laborales tomando como referencia convenios de la OIT como base para una nueva cultura de derechos sociales (OIT, 2003).

En la actualidad un nuevo modelo basado en la regulación de los derechos del trabajo reconoce que una regulación especial de las relaciones en el trabajo puede ser justificada por dos razones. En primer lugar, puede haber fallas del mercado. Esto ocurre cuando hay una desviación significativa entre los resultados que daría lugar a una perfecta competencia y el funcionamiento real del mercado de trabajo.

En segundo lugar, la regulación puede ser necesaria para corregir los inaceptables resultados distributivos. Estas justificaciones pueden producir conflictos o superponerse. Según esta mirada los trabajadores entran en el mercado de trabajo con diferentes niveles de educación y formación, así como con diferencias de género, clase y raza, y los mercados tienden a producir diferencias de los salarios y condiciones que no guardan relación con el valor añadido por las personas. El trabajo de algunos es sobrevalorado, mientras que el de otros está subvalorado.

La justa distribución de los beneficios y de los riesgos no se debe sólo al comportamiento y al mérito individual, sino también a las sistemáticas diferencias socioeconómicas existentes entre los distintos sectores de la población. En este sentido la sociedad ha sido promotora del desarrollo técnico industrial, en algunos casos de manera razonable para su desarrollo, pero en otros ha habido cierta flexibilidad para tolerar e incluso aceptar tareas francamente peligrosas.

De este modo surgen los problemas de equidad más acentuados entre los países en desarrollo y los industrializados. Las enormes y sistemáticas diferencias en la distribución de la riqueza, la educación, los derechos civiles, y la protección social, entre los países, son alarmantes desde el punto de vista ético. En todo el mundo los pobres y los vulnerables son los más expuestos a trabajos altamente peligrosos, ya sea por sus limitadas opciones para la elección de un trabajo, o bien por la propia desregulación del sistema laboral.

Los bajos niveles educacionales, así como la presencia de condiciones sociales especiales como la migración, trabajo infantil, precariedad de distinta índole, han sido determinantes en estas exposiciones.

4.2. La bioética y el trabajador

El ser humano durante el transcurso de su vida ha ido satisfaciendo sus necesidades de diferentes maneras, tanto utilizando su fuerza como aplicando los conocimientos obtenidos, esto de igual manera con el fin de superación y para mejorar su calidad de

vida y la de su familia. Razón por la cual el ser humano ha acudido al trabajo, el cual es una forma de obtener una remuneración a cambio de fuerza o aplicación de conocimientos para llevar a cabo el mismo.

Pero debido a los sometimientos crueles por las que el trabajador ha pasado en su historia, tanto la comunidad nacional como la comunidad internacional se han preocupado por su estricta regulación por lo que hoy en día existen numerosos cuerpos normativos que regulan y a la vez realzan la importancia de dicho derecho, tutelándolo de manera efectiva, pero a la misma vez que le impone derechos, le impone obligaciones y prohibiciones para no dejar en estado de indefensión a la parte patronal.

El derecho del trabajo en su aceptación más amplia se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.

Es así como el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.

Se puede establecer que el derecho de trabajo abarca tanto derechos, protecciones y obligaciones para la parte patronal como para el trabajador, pero siempre velando por

equiparar la desigualdad económica que existe entre los mismos, para que estén en plano de igualdad, así mismo resulta importante hacer énfasis en que las relaciones laborales que se dan entre el empleador y el trabajador son en razón de la total libertad y voluntad de las partes, ya que ni el patrono está obligado a contratar a determinada persona, ni el trabajador está obligado a laborar para determinado patrono, si no es su voluntad.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra regulado el derecho de trabajo, específicamente en el Artículo 101, estableciendo para el efecto que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. La Constitución Política de la República de Guatemala busca la dignificación del trabajo al establecerlo como una obligación social para el desarrollo de la persona a nivel familiar y social.

El derecho de trabajo también se encuentra regulado entre otros cuerpos legales en el Pacto de Derechos económicos, sociales y culturales, en el Artículo 6, el cual establece: “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. La normativa internacional promueve el trabajo como un derecho para que todos los Estados Parte cumplan con la obligación de brindar este derecho fundamental para las personas, ya que constituye el ámbito por medio del cual las personas puedan desarrollarse de forma productiva dentro a nivel personal y como sociedad.

Es importante destacar que de conformidad con el Artículo 47 del Código Penal establece: “El trabajo de los reclusos es obligatorio y debe ser remunerado. El producto de la remuneración será inembargable y se aplicará:

1. A reparar e indemnizar los daños causados por el delito.
2. A las prestaciones alimenticias a que esté obligado.
3. A contribuir a los gastos extraordinarios y necesarios para mantener o incrementar los medios productivos que, como fuente de trabajo, benefician al recluso.
4. A formar un fondo propio que se le entregará al ser liberado”.

En este cuerpo legal no se hace referencia al trabajo como un derecho de las personas reclusas sino como una obligación impuesta a las mismas, pero siempre reconociendo el derecho de dichas personas a la obtención del salario correspondiente por la labor realizada.

Así mismo, la Ley Régimen Penitenciario, en el Artículo 17 establece que: “Las personas reclusas tienen el derecho y el deber de desempeñar un trabajo útil y remunerativo que no sea aflictivo y que no encubra una sanción”.

En ese mismo sentido resulta importante mencionar que en la Observación número 18 de la Organización Internacional de Trabajo, referente al derecho de trabajo, la OIT ha establecido que “al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Parte: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados

Parte se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho fundamental.

La obligación de proteger exige que los Estados Parte adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo, ya que este se constituye como un derecho fundamental para los trabajadores.

La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Parte deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización".

Derivado de lo anteriormente expuesto se determina que el derecho de trabajo no solamente constituye un derecho humano, sino que también constituye un deber y obligación para el Estado, por el cual debe de velar mediante la creación de políticas, tomando las medidas necesarias y haciendo todo cuanto le corresponda para que las personas puedan gozar efectivamente del derecho constitucional de Trabajo. Considerando de igual forma que el derecho de trabajo debe de gozarlo todas las personas sin discriminación alguna, esto en razón de la importancia que el mismo tiene dentro de la familia.

Es importante hacer notar que, debido a la magnitud y alcances del derecho de trabajo, las normas jurídicas lo establecen como indispensable en la vida de un ser humano, ya que a través del mismo se logra un desarrollo integral y familiar, de crear y promover

formas de empleo para que los mismos gocen plenamente de tan vital y fundamental derecho humano.

De lo previamente expuesto resulta contradictorio el hecho que siendo el derecho de trabajo un derecho humano el cual se encuentra regulado tanto nacionalmente como internacionalmente a través de numerosos instrumentos jurídicos, en algunos casos puede ser el propio Estado uno de los entes que limitan el derecho de trabajo y generan actos de discriminación al no tomar en cuenta en igualdad de condiciones.

4.3. Legislación internacional

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de España, está estructurada en tres capítulos, cuatro disposiciones adicionales y trece disposiciones finales, esta ley es fundamental para ese país. El capítulo I define los conceptos imprescindibles para una adecuada interpretación de la ley (accesibilidad universal, diseño para todos, etc.). Define la igualdad de oportunidades como la ausencia de discriminación coadyuvada por medidas de discriminación positiva. El capítulo III entre otros, recoge el derecho a la defensa jurídica y el arbitraje para aquellas personas que hayan sufrido discriminación en el ámbito laboral.

Eliminación de obstáculos para la integración y participación en el mercado laboral: igualdad de trato y mejora del acceso al sistema educativo y de formación, integración de la política laboral de discapacidad en la política laboral general, de manera que deje

de ser una política diferenciada que pueda quedar desconectada, apuesta por la inserción laboral en el mercado ordinario, sin que esto suponga renunciar al empleo protegido.

Existe un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en México. El estudio partirá de la identificación de los nuevos contratos laborales que se pretende reglamentar y las exposiciones de motivos que explican las razones de su implementación. Sobre las nuevas figuras se recogerá la terminología, significado, características, alcances y límites.

Asimismo, se aborda de forma comparativa las nuevas formas de contratación con el objeto de conocer y apreciar su posible cabida dentro de un sistema jurídico basado en una filosofía social diferente, buscará la manera de evitar la discriminación por cuestiones médicas e impedirá la exigencia de exámenes médicos para optar a un puesto laboral.

En Estados Unidos la principal ley federal que protege a los empleados es la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades que prohíbe la discriminación contra personas con algún tipo de enfermedad en el ámbito laboral, o que son percibidas como personas con discapacidad. Los empleadores están sujetos a las leyes federales, y en algunos casos a las leyes del estado y de la ciudad, que se aseguran de que los empleados con algún tipo de enfermedad tengan seguridad en el trabajo, privacidad y cuando sean necesarios ajustes razonables en el lugar de empleo, sin tener que sufrir acosos o incomodidades.

La Ley de Rehabilitación prohíbe la discriminación laboral en las agencias federales o contratistas o empleadores que reciben fondos federales. Ambas leyes, los empleadores no pueden negarse a contratar ni pueden despedir a una persona con alguna enfermedad a menos que realmente no pueda llevar a cabo las funciones esenciales de su empleo.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”. Hay que tener cuidado a la hora de descartar a un candidato por temas de salud para evitar un reclamo por discriminación. De ahí que comúnmente surja la duda, y con más fuerza a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, de si están permitidos lo exámenes médicos preempleo, y los límites entre los cuales se debe actuar.

4.4. Crear mecanismos de protección para el trabajador basados en la bioética

Ante la enunciación de la bioética en derecho laboral se puede establecer que los mecanismos constituyen todos los derechos en materia laboral consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del derecho laboral.

De la definición se resaltan los siguientes elementos de los derechos humanos laborales:

- a. Están consagrados en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.
- b. Poseen un reconocimiento internacional como titular de la persona.
- c. Respetan la dignidad humana y satisfacen necesidades básicas en el mundo del derecho de trabajo.

La selección de derechos humanos laborales básicos están recogidos en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. La libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y desocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.

La seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas, el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa.

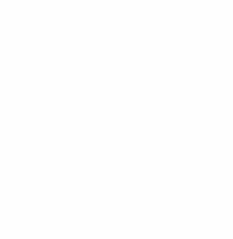
El derecho a la información y la consulta en el seno de los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los

trabajadores y facilidades en el ejercicio de sus funciones, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social, la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Dentro de los mecanismos para la aplicación de la bioética en el derecho laboral encontramos:

- a. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.
- b. Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos a ese control directo de una autoridad nacional.
- c. Asegurar la aplicación de esa política en las actividades de orientación profesional de formación profesional y de colación dependen de una autoridad nacional. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esta política.

Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política.

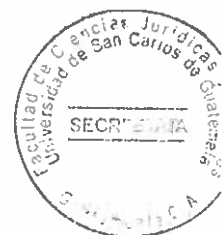


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales, propugnando la necesidad de establecer mínimos acuerdos. Los procedimientos que permitan decisiones consensuales tienen una importancia fundamental. Si no hay acuerdo, el derecho deberá establecer los límites de lo permitido; de ahí deriva la estrecha relación entre bioética y derecho.

Unir las nociones de bioética y derecho es importante, no para juridificar a la primera, sino para entender los valores constitucionales, así como a la Declaración de Derechos Humanos y de las demás declaraciones internacionales. Los derechos humanos constituyen a la vez la base jurídica y el mínimo ético irrenunciable sobre los cuales se asientan las sociedades democráticas. El derecho laboral debe construirse sobre pilares que garanticen al trabajador la debida protección de sus derechos fundamentales en la etapa previa a la celebración del contrato de trabajo.

La misma Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo establecen que solo mediante resolución judicial podrá limitarse a una persona el derecho al trabajo. Uno de los principales centros de atención en la relación laboral, trata de discernir si el empleador, en uso de sus facultades potestativas, puede negar el trabajo a una persona a un puesto remunerado, por lo que es necesario que el Ministerio de Trabajo cree los protocolos necesarios o proponga a través del Congreso de la República una reforma al Código de Trabajo para adoptar la bioética dentro del ámbito laboral para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- BLAZQUEZ, Niceto. **Bioética: la nueva ciencia de la vida**. 1ª ed. Madrid, España: Ed. BAC, 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral, corregida, ampliada y actualizada**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho individual del trabajo**. 1ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 2005.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. 1ª ed. México Distrito Federal: México: Ed. Nacional, 2005.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 12º ed. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 2002.
- ELIZARE BASTERRA, Francisco Javier. **Bioética**. 1ª ed. Madrid, España: Ed. San Pablo, 1991.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2007.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007.
- KATZ, Ernesto. **El principio de tratamiento de igual de los iguales**. 1ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Nacional, 1961.
- LLANO ESCOBAR, Alfonso. **La bioética en américa latina y en Colombia**. 1ª ed. Santiago de Chile, Chile: Ed. Pessini, 2007.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. 3ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 2009.
- MORÁN GONZÁLEZ, Luis. **De la bioética al bioderecho**. 1ª ed. Madrid, España: Ed. Internacional, 2010.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, SRL, 1993.
- RUBINSTEIN, Santiago. **Fundamentos de derecho laboral**. 1ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. SLW, 2000.
- SEPÚLVEDA LÓPEZ, Myriam. **La dignidad humana como un valor ético jurídico implicado en la bioética y el bioderecho**. 1ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Misión Jurídica, 2009.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente de 1986. Guatemala, 2002.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 2-89, 1441. Guatemala, 1999.

Código de Salud. Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1997.

Convenio 157 sobre la Conservación de Derechos en Materia de Seguridad Social, De la Organización Internacional del Trabajo.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 81-90 del Congreso de la República. Guatemala, 1990.