


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a saint, likely St. Charles, seated and holding a book. Above him is a crown. To the left is a castle and to the right is a lion. Below the central figure is a knight on horseback. The entire scene is framed by a circular border containing the Latin text "SACRAE THEOLOGICAE UNIVERSITATIS CAROLINAE ACCADEMIAE COACTEMALENSIS INTER CETERAS REBUS CONSPICUA".

**IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES JUDICIALES MEDIOAMBIENTALES
PARA EL COMBATE A LA PROLIFERACIÓN DE ACTIVIDADES DAÑOSAS
A LOS RECURSOS NATURALES**

JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA

GUATEMALA, ABRIL DE 2022

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

**IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES JUDICIALES MEDIOAMBIENTALES
PARA EL COMBATE A LA PROLIFERACIÓN DE ACTIVIDADES DAÑOSAS
A LOS RECURSOS NATURALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES y

títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2022

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández
Vocal:	Lic.	David Ernesto Sánchez Recinos
Secretario:	Lic.	Guillermo David Villatoro Illescas

Segunda fase:

Presidenta:	Licda.	Doris de María Sandoval Acosta
Vocal:	Lic.	Jorge Vidal Díaz Alvarado
Secretario:	Lic.	Victor Enrique Noj Vásquez

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, nueve de abril de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN PABLO PÉREZ SOLÓRZANO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA, con carné 201112925,
 intitulado IMPOSICIÓN DE SANCIONES PENALES POR SINISTRALIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD
GUATEMALTECA.

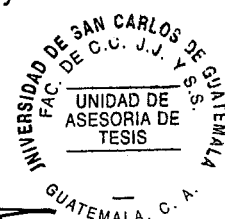
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano



[Handwritten signature]

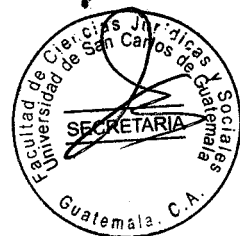
 f) *[Handwritten signature]*

Fecha de recepción 13 / 07 / 2021

Asesor(a) Lic Juan Pablo Pérez Solórzano
 (Firma y Sello) Abogado y Notario

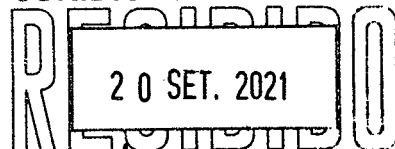


LIC. JUAN PABLO PÉREZ SOLÓRZANO
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 13 de septiembre del año 2021

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *J. Solórzano*

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted con la finalidad de rendirle informe de acuerdo al nombramiento de asesor según providencia a su digno cargo de fecha nueve de abril del año dos mil veintiuno, en relación a la tesis del bachiller **JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA**, para su graduación profesional, la cual se denomina: **"IMPOSICIÓN DE SANCIONES PENALES POR SINISTRALIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA"**. Hago la declaración de que con el sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley y emito el siguiente dictamen tomando en cuenta lo siguiente:

- a) Se realizó un trabajo de investigación científico que aborda una temática que reviste gran importancia para el estudio de la siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca. Además, la tesis se ajusta a los requerimientos estipulados en la normativa correspondiente, debido a que se llevó a cabo con esmero y dedicación, tomando en consideración los puntos teóricos fundamentales, veraces y de actualidad para su elaboración. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: **"IMPOSICIÓN DE SANCIONES PENALES POR SINISTRALIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA"**.
- b) El alumno demostró empeño, interés, seriedad y una rigurosidad técnica mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación científicos acordes y necesarios, habiendo sido utilizado el método descriptivo, histórico y deductivo, así como la técnica documental. El bachiller tuvo el cuidado de emplear un vocabulario propio de un trabajo de este nivel, haciendo uso y consultando para ese extremo los diccionarios jurídicos necesarios y asistiendo a las bibliotecas del país a hacer las consultas necesarias.
- c) Respecto de la redacción, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, habiéndose utilizado las técnicas jurídicas adecuadas, así como se utilizó la bibliografía jurídica actualizada para el desarrollo de los capítulos, los cuales, tienen congruencia con la conclusión discursiva y con las citas a pie de página. La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos planteados fueron alcanzados.
- d) Cabe señalar que la introducción, márgenes, contenido, conclusión discursiva y bibliografía se adaptan perfectamente al tema de la tesis y de que se llevaron a cabo las modificaciones sugeridas al sustentante.

LIC. JUAN PABLO PÉREZ SOLÓRZANO
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

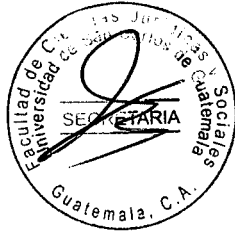
Atentamente.

Lic. Juan Pablo Pérez Solórzano
Asesor de Tesis
Colegiado 17315

Lic Juan Pablo Pérez Solórzano
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



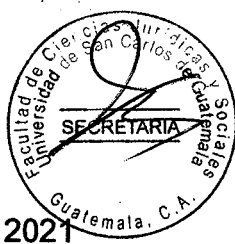
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
20 de septiembre de 2021.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, ALEXANDER FERNANDO CÁRDENAS VILLANUEVA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA, con carné número 201112925, intitulado IMPOSICIÓN DE SANCIONES PENALES POR SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.



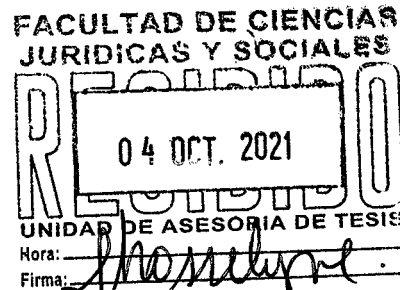
Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Guatemala 04 de octubre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Dr. Herrera Recinos:

Le doy a conocer que llevé a cabo las respectivas revisiones de manera virtual a la tesis del alumno **JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA**, con carné número 201112925, que se denomina: **“IMPOSICIÓN DE SANCIONES PENALES POR SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”**.

La tesis cumple con lo establecido en el instructivo correspondiente de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le indico que las modificaciones sugeridas fueron llevadas a cabo, por lo cual procede emitir **DICTAMEN FAVORABLEMENTE**.

Atentamente.

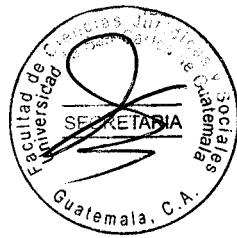
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Lic. Alexander Fernando Cárdenas Villanueva
Docente Consejero de Estilo

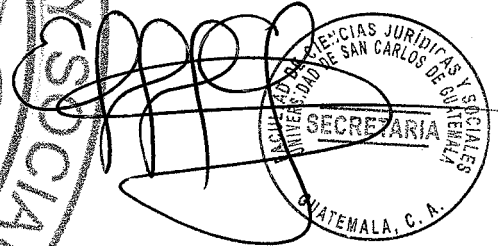
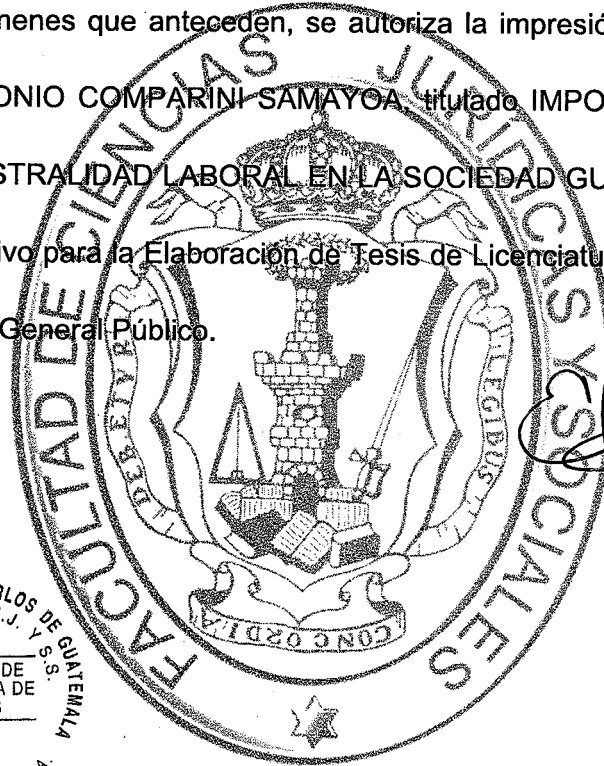


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

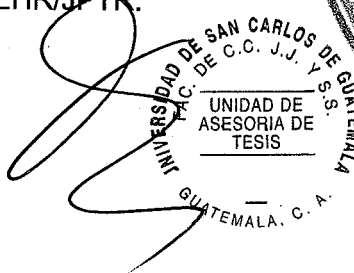


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, quince de noviembre de dos mil veintiuno.

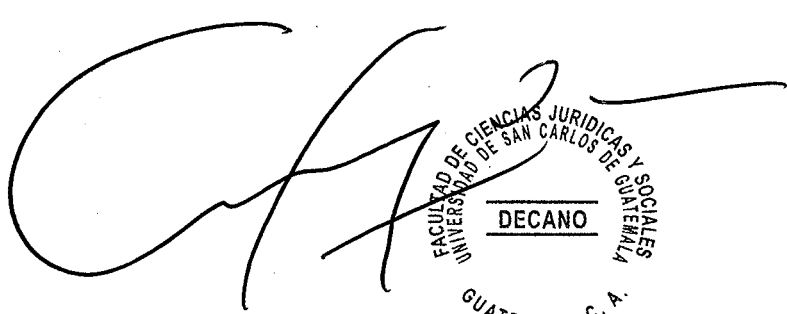
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ANTONIO COMPARINI SAMAYOA, titulado IMPOSICIÓN DE SANCIONES PENALES POR SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/JPTR.



UNIDAD DE
 ASESORIA DE
 TESIS





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien siempre ha estado presente en mi vida ayudándome a no perder nunca la fe ni en las situaciones más complejas, permitiéndome mantener claros mis objetivos.

A MI PADRE:

Berner Edy Comparini Araujo, que es un hombre excepcional ya que gracias a él estoy por cumplir una meta más, por enseñarme que la vida es de sacrificio y voluntad y que con disciplina todo se puede lograr.

A MI MADRE:

Rina Elizabeth Samayoa Sandoval, por el apoyo constante y diario que me brindó, por siempre estar orgullosa de mí y darme el amor más puro y real que un hijo puede recibir.

A MI HIJA:

Mia Isabella Comparini Interiano, por ser mi motor diario cada día, impulsándome a ser un mejor padre y siempre permanecer en constante lucha.

A MI PAREJA:

Stephanie Lucía Interiano Delgado, por darle tanta alegría a mi vida, amor desinteresado e incondicional, por compartir conmigo esta etapa y nunca dejar que me rinda para cumplir mis sueños.

A MIS HERMANOS:

A quienes doy las gracias por el apoyo constante recibido en cada una de las etapas de mi carrera.



A MI FAMILIA:

Por tanto apoyo que me han brindado y fundamentales en mi vida.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por inculcarme amor hacia esta carrera y compartir conmigo sus conocimientos.

A LA UNIVERSIDAD:

San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y formarme profesionalmente para poder cumplir con mi sueño de ejercer tan prestigiosa profesión.



PRESENTACIÓN

La tesis señaló la importancia legal de que se sancione penalmente la siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca. Es fundamental que se sigan normas de seguridad y prevención laboral, haciendo uso de los sistemas, herramientas y materiales preventivos de riesgos laborales y accidentes de trabajo.

La tesis pertenece a las investigaciones cualitativas y es perteneciente a las ramas del derecho laboral y derecho penal. El ámbito geográfico ocupó el territorio correspondiente a la República de Guatemala; y el ámbito temporal, tomó en consideración para su estudio los años 2018-2020.

El objeto de la tesis dio a conocer la importancia de sancionar penalmente a los responsables de siniestralidad laboral. Los sujetos en estudio fueron los patronos y trabajadores; y el objeto de la tesis, estableció la imperante necesidad de que el gobierno guatemalteco y la Inspección General de Trabajo se encarguen de la realización de una investigación exhaustiva para sancionar los siniestros laborales en el país.



HIPÓTESIS

La falta de imposición de sanciones graves por siniestralidad laboral no ha permitido que se investiguen los accidentes que ocasionan muertes y lesiones graves, que a la vez se repiten y revelan situaciones prácticas de trabajo que sean peligrosas y que tienen que corregirse antes de que se ocasione un accidente mayormente grave, y aquellos accidentes o sucesos que sean peligrosos y en los cuales tenga intervención la empresa o la administración de la autoridad laboral o sanitaria, cuando se considere que sea necesaria la investigación por sus características especiales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada a la tesis y la misma indicó la importancia de la imposición de sanciones penales por siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca. En el desarrollo de la tesis que se presenta fueron utilizados los siguientes métodos de investigación: descriptivo, histórico y deductivo; así como la técnica documental. Los mismos fueron de gran ayuda y soporte para la realización del trabajo de investigación, debido a que permitieron la recolección ordenada de la información recopilada.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Evolución histórica.....	2
1.3. División.....	3
1.4. Trabajo y derecho laboral.....	4
1.5. Fuentes.....	5
1.6. Principios.....	14
1.7. Administración laboral.....	16

CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo.....	19
2.1. Concepto.....	24
2.2. Relación laboral y la ley.....	24
2.3. Protección del trabajador y la relación de trabajo.....	29
2.4. Falta de protección laboral.....	30
2.5. Controversias de la naturaleza jurídica de la relación laboral.....	32
2.6. Campo de aplicación de la ley en materia laboral.....	34
2.7. Obligaciones y prohibiciones del patrono.....	36
2.8. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	41



CAPÍTULO III

3. Accidentes de trabajo.....	45
3.1. Definición de accidente de trabajo.....	47
3.2. Elementos.....	47
3.3. Situaciones tomadas en consideración como accidentes de trabajo.....	48
3.4. Los accidentes de trabajo y la prevención.....	51
3.5. Sujetos implicados en los accidentes de trabajo.....	52

CAPÍTULO IV

4. La imposición de sanciones penales por siniestralidad laboral.....	55
4.1. La siniestralidad en materia de trabajo.....	55
4.2. El derecho penal y la siniestralidad.....	56
4.3. Proceso lógico de investigación de los accidentes laborales.....	59
4.4. Sanciones penales por siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca.....	59

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

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



INTRODUCCIÓN

El tema se seleccionó para dar a conocer la importancia de la imposición de sanciones penales por siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca, siendo esencial que se garantice el bienestar físico, mental y social del trabajador, y con ello su eficiencia en el trabajo, controlando para el efecto aquellos riesgos que puedan ser productores de accidentes o enfermedades laborales como se dio a conocer con los objetivos.

La consagración de los derechos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se efectuó con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas y señala un conjunto de principios en los que se consagran los derechos y libertades fundamentales del ser humano, reconocidos por la comunidad internacional y se fundamenta en la dignidad e igualdad del género humano. Pero, a pesar de que para la sociedad es clara la importancia del tema relacionado con el clima de seguridad laboral y de la importancia de prevención de los accidentes de trabajo y de los riesgos labores, existen actualmente lagunas en relación al tema debido a la no aplicación de sanciones por siniestros laborales como lo comprobó la hipótesis formulada en el desarrollo de la tesis que se presenta.

La ocupación puede ser tomada en consideración como una fuente de salud debido a que aporta a quien la lleva a cabo una serie de aspectos tanto positivos como favorables, siendo el salario que se percibe el que permite que se puedan adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general, en donde se desarrolla una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo, se realizan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para la realización de las labores y se aumenta la productividad.

Todo patrono o su representante intermediario o contratista tiene que encargarse de la adopción y puesta en práctica en los lugares de trabajo de las medidas adecuadas de seguridad e higiene para la protección de la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, debido a que con la prevención de los accidentes y enfermedades



ocupacionales que lesionan a los trabajadores de las empresas, se evita la pérdida temporal o definitiva de los recursos humanos tan valiosos, con el debido conocimiento y experiencia, limitando a la vez costos económicos por el tiempo laboral perdido y los daños ocasionados a máquinas, equipo, herramientas o materiales, en casos de accidentes entre otros.

Los trabajadores se encuentran obligados al cumplimiento de las normas relacionadas con la higiene y seguridad, indicaciones o instrucciones que tengan por finalidad la protección de su vida, salud e integridad corporal. Un accidente provoca dolor y sufrimiento, tanto para el trabajador como para su familia, debido no únicamente a la lesión o padecimiento en sí, sino también a los tratamientos médicos necesarios para su recuperación, pudiendo ocasionar la pérdida parcial o completa de los ingresos del trabajador durante todo el tiempo de recuperación o del resto de su vida si la lesión es de carácter permanente.

El desarrollo de los capítulos fue el siguiente: el primero, señaló el trabajo, definición, evolución histórica, división, trabajo y derecho laboral, fuentes, principios y administración laboral; el segundo, indicó la relación de trabajo, concepto, relación laboral y ley, protección del trabajador y la relación de trabajo, falta de protección laboral, controversias de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, campo de aplicación de la ley en materia laboral; el tercero, dio a conocer los accidentes de trabajo, definición, elementos, situaciones tomadas en consideración como accidentes de trabajo y sujetos implicados; y el cuarto, estudió la imposición de sanciones por siniestralidad laboral. Los métodos utilizados fueron: descriptivo, histórico y deductivo; así como la técnica documental.

Es fundamental sancionar penalmente la siniestralidad laboral a través de la pérdida o restricción de los derechos personales a los sujetos hallados responsables de la comisión de conductas punibles, encontrándose la pena contemplada legalmente e impuesta a través del órgano jurisdiccional mediante un proceso, siendo el Estado un ente normativo de carácter institucional que permite regir de forma coaccionada y limítrofe, por ende, es el único encargado de suplir o aplicar una pena.



CAPÍTULO I

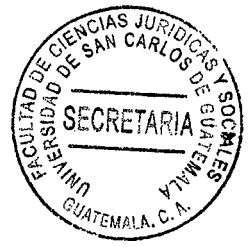
1. El trabajo

El trabajo o labor consiste en aquella actividad que las personas llevan a cabo, ya sea como deber o bien como actividad de carácter dependiente de las necesidades, profesión y deseos de una comunidad mayormente amplia. De forma alternativa, el trabajo puede verse como la actividad humana contribuyente hacia los bienes y servicios dentro de una economía.

1.1. Definición

Es el derecho fundamental humano mediante el cual toda persona cuenta, así como a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

Además, cabe indicar que el mismo es debidamente reconocido en todas las normas fundamentales de derechos humanos como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como también en los distintos textos de carácter internacional, como lo son la Carta Social Europea, el Protocolo de San Salvador y la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.



1.2. Evolución histórica

“En el final del Siglo XVIII, inició en Inglaterra la llamada Revolución Industrial, que después se fue extendiendo al resto del continente europeo y la misma se apoyaba en el empleo de nuevas máquinas, así como también en la creación de grandes fábricas que lentamente se fueron desplazando a los pequeños talleres artesanales, haciendo aparecer un proceso de industrialización no conocido anteriormente”.¹

Por su parte, el poder de los empresarios frente a los empleados, así como la inexistencia de unión de los mismos fue la que provocó una serie de grandes abusos contra los trabajadores.

Todo ello era lo que hacía que los trabajadores padecieran durísimas condiciones de vida como cuando se comenzaba a laborar con seis u ocho años en jornadas laborales mayores a las quince horas al día y en las fábricas las condiciones no eran salubres. O sea, la regulación legal de las relaciones de trabajo inició a tener una consideración bastante especial a partir de la segunda mitad del Siglo XIX.

Además, las primeras normas legales fueron promulgadas por motivos de orden público, político y de justicia social, en donde se presentó el trabajo infantil y los accidentes de trabajo que dañaron considerablemente la conciencia social y la sensibilidad humana en la región.

¹ Izeppi Gramajo, Luisa María. **Estudios de derecho laboral**. Pág. 75.



Es de importancia que se indique que en España en los años 1919 y 1931, se dictó una legislación obrera relevante y fueron promulgados los primeros códigos de derecho del trabajo, siendo desde ese momento en que a la disciplina jurídica en mención se le tomó en consideración como autónoma.

Por su parte, en 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que abarcó una regulación fundamental de las relaciones de trabajo en España. En 1995 se aprobó el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se encargó de la incorporación de los cambios introducidos en la misma, así como en lo llevado a cabo por diversas disposiciones legales. Esa norma legal ha padecido cambios para su adaptación a la situación económica y social de cada momento.

1.3. División

“Dentro del derecho del trabajo se puede hacer la distinción de un conjunto de normas jurídicas que hacen referencia a sectores individualizados de la vida en sociedad y se apoya en principios comunes que se diferencian claramente de otros grupos de preceptos existentes”.²

- a) **Derecho público:** para el mismo las normas jurídicas van dirigidas a la regulación de la actividad del Estado y de los organismos públicos relacionados entre sí, así como en cuanto a sus relaciones con los particulares, cuando el Estado y los organismos

² Mercader Uguina, Jesús Rafael. **Lecciones de derecho del trabajo**. Pág. 23.



públicos llevan a cabo sus actuaciones de manera oficial. En el mismo tiene intervención tanto el Estado revestido de poder y los particulares.

- b) **Derecho privado:** es el encargado de la regulación de las relaciones entre los particulares, o bien con el Estado y los organismos públicos cuando los mismos actúan de manera privada. Es decir, tienen intervención las relaciones en las que ninguna de la partes actúa revestida de poder estatal.

1.4. Trabajo y derecho laboral

La actividad que está regulada por el derecho del trabajo no es cualquier labor que puedan llevar a cabo las personas, sino consiste en una parte concreta del trabajo, que tiene que contar con las características que se indican a continuación.

- a) **Voluntariedad:** el trabajador tiene que ser libre durante el desarrollo de cualquier relación de trabajo, así como tiene que encargarse de la libre determinación de trabajar o no, decidiendo si lo hace para una persona o para otra, tomando a la vez la decisión de poner fin a la relación existente en el momento que desee.
- b) **Por cuenta ajena:** se labora para otra persona, a la cual se le tiene que ceder el fruto del trabajo cobrando a cambio un sueldo. Se excluye el trabajo que se realiza por cuenta propia, cuyo resultado es para quien lleva a cabo la actividad laboral respectiva.



- c) **Dependencia:** el patrono es quien ordena el momento, lugar y forma en la cual tiene que llevarse a cabo el trabajo, siendo la subordinación aquella que no tiene que ser completa, debido a que entonces el trabajo no sería libre.
- d) **Retribución:** cualquier actividad de trabajo tiene que ser remunerada, con lo cual se excluye la llevada a cabo de manera gratuita. En el trabajo que es retribuido el empleado recibe un salario y el patrono obtiene los servicios y bienes fruto de la labor desarrollada por el trabajador.

1.5. Fuentes

Las fuentes del derecho consisten en el origen de las normas jurídicas y señalan la forma en que tienen que aplicarse en cada caso. Las mismas son diversas y tienen origen interno y externo. Además, las fuentes del derecho del trabajo presentan características bien especiales en relación al resto del ordenamiento legal. Por un lado, tienen fuentes comunes con el resto de las disciplinas jurídicas del derecho; y por otra, son fuentes especiales exclusivas del derecho laboral, siendo: los convenios colectivos que son el fruto del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, los contratos de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales.

- a) **Fuentes internas:** la Constitución, leyes y los reglamentos que abarcan las leyes orgánicas y ordinarias, los Decretos-Leyes, los Decretos legislativos; los convenios colectivos, la costumbre, la jurisprudencia y los principios generales de derecho.



a.1.) **Constitución:** es la norma que ocupa una posición superior en el ordenamiento jurídico y es prevaleciente sobre el resto de normas jurídicas. A partir de la misma se tienen que desarrollar las restantes normas y leyes que se encuentran sujetas los ciudadanos y los poderes públicos.

a.2.) **Leyes orgánicas:** con las mismas se busca hacer mención de la importancia de las materias que en esta clase de normas jurídicas se regulan. Son aquellas que reglamentan el desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, y se encargan de la aprobación de Estatutos de autonomía y de las normas electorales.

“Dentro del ámbito laboral, la libertad sindical y el derecho a la sindicación han sido regulados por las normas legales relacionadas con la libertad sindical, debido a que lesionan seriamente el ejercicio de los derechos fundamentales, mientras que el derecho a la huelga continúa pendiente de desarrollo”.³

a.3.) **Leyes ordinarias:** son las leyes que han sido aprobadas y no tienen carácter de orgánicas, siendo elaboradas por el procedimiento legislativo normal como sucede con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a.4.) **Decretos-Leyes:** constitucionalmente se establecen los casos en donde existe extraordinaria y urgente necesidad del gobierno de que se dicten disposiciones de

³ Borrajo Dacruz, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo.** Pág. 123.



carácter legislativo provisionales, que tomen la forma de Decretos-Leyes, las cuales, no pueden afectar a materias propias de las leyes orgánicas.

a.5.) Decretos legislativos: en el gobierno puede ser delegada la facultad de que se dicten normas jurídicas con carácter de ley y son los llamados Decretos legislativos. Para que el gobierno pueda hacer la promulgación de una norma con rango legal es necesario que exista autorización de cada caso concreto, para que se dicte un Decreto.

Los mismos tienen dos manifestaciones que son:

- Textos articulados: en donde se aprueban las normas jurídicas como fundamento, así como también se hace la determinación de las bases que después serán desarrolladas por el gobierno de turno, quien se encarga de la aprobación del texto articulado en la legislación.
- Textos no conocidos: se puede dar la autorización al gobierno de que reúna en un mismo texto una serie de normas jurídicas dispersas que se encarguen de la regulación de la misma materia, con el objetivo de que se lleve a cabo una redacción racional y lógica de las leyes existentes.

a.6.) Reglamentos: consisten en normas jurídicas de rango inferior a la ley, y son dictadas por órganos del Estado o del poder público con potestad de reglamentación.



Además, con arreglo a la Constitución, la potestad reglamentaria es correspondiente al gobierno central y a cada uno de sus integrantes, así como también a las comunidades autónomas y a la administración local.

Por su parte, el principio jerárquico opera a la vez en el interior de los reglamentos y disposiciones administrativas de acuerdo a la jerarquía del órgano del cual sean procedentes.

- a.7.) Convenios colectivos: son una fuente bastante especial del derecho laboral que no existe en otros sectores del ordenamiento legal. Puede definirse como un acuerdo escrito, libremente negociado entre los diversos representantes de los trabajadores y patronos, para la regulación jurídica de las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral de las empresas.

Cabe señalar que el derecho a la negociación colectiva se encuentra regulado constitucionalmente, debido a que se proclama que la ley es la que garantiza el derecho a la negociación colectiva de trabajo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como también la fuerza vinculante de los convenios.

El derecho a la negociación colectiva se encuentra reconocido constitucionalmente, debido a que en la misma se proclama que la legislación asegurará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y patronos.



Las condiciones señaladas en los convenios colectivos señalan los mínimos que tienen que ser respetados en los contratos individuales de trabajo, los cuales, pueden encargarse del establecimiento de las condiciones laborales menos favorables que las de los convenios. Después de concertados, los convenios colectivos obligan como si fuera una ley, a todos los patronos y trabajadores que se encuentren incluidos en su campo de aplicación.

a.8.) Contrato de trabajo: “Es el que manifiesta la voluntad de las partes, o sea, del empresario y del trabajador, pero tomando en consideración que en ningún contrato se pueden establecer condiciones menos favorables para el empleado o adversas a lo regulado en las normas jurídicas y en los convenios colectivos de trabajo. Además, el contrato laboral tiene que celebrarse de manera libre en el mutuo acuerdo de las partes que tengan intervención”.⁴

a.9.) Usos y costumbres locales: tomando en consideración el punto de vista legal se llama costumbre a la norma de conducta originada de la reiterad y constante práctica social que se considera como obligatoria para la comunidad.

Para los Estatutos de trabajadores, tanto los usos como las costumbres locales y profesionales se encuentran como fuentes del derecho del trabajo y se tiene que hacer mención que los usos y costumbres únicamente se pueden aplicar en defecto de las disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten

⁴ Albiol Montesinos, Ignacio. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 55.



con una remisión que sea expresa, o sea, cuando la misma ley es la que remite a esta costumbre local y profesional para que se precise el alcance de sus mismas disposiciones legales.

Es de anotarse que la característica de local es la que hace referencia a cada localidad en específico, pero no a las costumbres que sean comarcales o provinciales, debido a que la costumbre de una localidad no puede ser válidamente reclamada.

Por su parte, la característica profesional es la que hace mención a la costumbre que tiene que ser empleada por los trabajadores y empresarios de una determinada rama de la producción, o bien por una profesión u oficio.

- a.10) **Jurisprudencia:** se le llama así a la serie de criterios que de manera reiterada manifiestan al tribunal sus correspondientes sentencias. Es de utilidad como pauta de interpretación en las actuaciones de los jueces y tribunales inferiores que, en sus sentencias, toman las medidas necesarias de no contradecir las sentencias del más alto tribunal, debido a que de no hacerlo de esa forma, el particular que se encuentre insatisfecho puede interponer una serie de recursos reclamando infracciones a la doctrina legal.

- b) **Fuentes internacionales:** “Se refieren a los reglamentos y a las directivas de la Unión Europea, los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional de



Trabajo (OIT), los tratados y convenios internacionales, así como también a la jurisprudencia internacional".⁵

El Estado en su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales asume una serie de obligaciones, como resultado de las mismas, se incorporan al derecho fuentes de origen internacional que se caracterizan por su primacía en relación al derecho interno. Son fuentes internacionales los tratados internacionales, la normativa proveniente de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- b.1.) **Tratados internacionales:** son valderamente celebrados y pasan a formar parte del ordenamiento jurídico una vez aprobados y publicados en el Boletín Oficial del Estado. Los tratados únicamente son válidos si se sujetan a lo dispuesto constitucionalmente.
- b.2.) **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** es un organismo debidamente especializado de la misma. Su objetivo radica en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y en el nivel de vida de los trabajadores.

Se encarga de la elaboración de programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo necesitan. La actividad de la Organización Internacional del Trabajo se tiene que manifestar a través de los tres tipos de normas jurídicas.

⁵ *Ibíd.* Pág. 200.



b.3.) Normas jurídicas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT): tienen carácter de tratados internacionales que al ser suscritos por varios Estados dan lugar a una especie de derecho internacional de trabajo.

Los convenios al ser publicados se convierten en normas jurídicas aplicables estatalmente, no pudiendo ser derogados por otra norma interna con carácter de ley y en caso de conflicto de normas jurídicas tiene que ser prevaeciente el convenio internacional sobre la ley nacional, a excepción de las normas constitucionales.

Sus normas jurídicas son de carácter vinculante para los Estados miembros y únicamente obligan a prestar información al Director de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en relación al grado de cumplimiento de lo que se haya recomendado, pudiendo ser de utilidad para la aclaración del contenido de los convenios.

b.4.) Unión Europea: se refiere a un grupo de países europeos democráticos, que se han comprometido a laborar unidos para la obtención de la paz y prosperidad. Sus Estados miembros han creado diversas instituciones comunes en las cuales delegan parte de su soberanía, con la finalidad de que se puedan tomar las correspondientes decisiones relacionadas con asuntos específicos de interés generalizado.

La Comisión Europea consiste en el órgano ejecutivo de la Unión y es representativa de la defensa de los intereses en conjunto y adopta actos jurídicos que tienen fuerza



de ley y que en el caso de los reglamentos, directivas y decisiones son de aplicación obligatoria y en otros casos tienen carácter orientador.

“La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se encarga del establecimiento de los derechos de los cuales gozan los trabajadores, siendo los mismos la libre circulación, la remuneración justa, la mejora de las condiciones de trabajo, la protección social, la negociación colectiva, la formación profesional, la igualdad de trato a hombres y mujeres, la protección a la salud y la seguridad laboral”.⁶

Las actuaciones en relación a materia de trabajo de la Unión Europea se enmarcan dentro de la denominada dimensión social que se asienta en el principio de la no discriminación entre la ciudadanía de los países que son pertenecientes a la Unión por motivo de su nacionalidad.

Todo ciudadano de la Unión tiene derecho a residir y circular de forma libre en el territorio de los Estados miembros, existiendo la posibilidad de laborar en un país de la Unión Europea diferente al propio con los mismos derechos laborales y sindicales y con igual protección social que los empleados del país de acogida.

Además, los trabajadores independientes y los artesanos pueden establecerse en todos los países pertenecientes a la Unión Europea, con la condición de que se

⁶ Monereo Pérez, José Luis. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 87.



pruebe que han ejercido su profesión en otro Estado integrante durante un período determinado.

Las oposiciones a la opinión pública tienen que encontrarse abiertas a todos los ciudadanos y ciudadanas de los Estados miembros de la Unión Europea, con excepción de los empleos que implican el ejercicio del poder público y de la soberanía nacional.

Es esencial el fomento de la formación de los trabajadores y la promoción de iniciativas encaminadas a la creación de trabajos, especialmente de los de larga duración, concediendo a la vez subvenciones salariales.

1.6. Principios

Las normas jurídicas tienen que aplicarse e interpretarse de conformidad con el principio de jerarquía, que indica que las normas de rango inferior no pueden en ningún momento ser contradictorias a las de rango superior.

Al momento de la aplicación e interpretación correcta de las normas de carácter laboral se deberán tomar en consideración los principios específicos auténticos del derecho del trabajo, siendo los mismos: principio de norma mínima, principio de norma mayormente favorable, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de condición más beneficiosa y principio *in dubio pro reo*.



Cabe anotar que el principio de jerarquía se concreta en el derecho del trabajo, mediante el principio de norma mínima y el principio de norma más favorable, o sea, el principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior siempre que se establezca más favorablemente para el trabajador que la norma de categoría superior.

- a) Principio de norma mínima: significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que le sigue, estableciendo para el efecto condiciones laborales inderogables en perjuicio del trabajador. Por ende, las normas laborales de rango inferior pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de rango superior.
- b) Principio de norma más favorable: cuando existen dos o más normas, cualquiera que sea su rango, no se puede tomar lo favorable de una norma jurídica y rechazar lo contrario.
- c) Principio de irrenunciabilidad de derechos: “Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos existentes”.⁷
- d) Principio de condición más beneficiosa: cuando una norma de trabajo establece condiciones inadecuadas en relación a las contenidas en los contratos, serán prevaletes las condiciones más beneficiosas que fueron fijadas con anterioridad.

⁷ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 125.



- e) Principio *in dubio pro reo*: es el principio que quiere decir que los tribunales en caso de la existencia de duda en relación a la aplicación de la norma jurídica, la interpretarán de la manera que sea más beneficiosa para el trabajador.

1.7. Administración laboral

Tiene como principales funciones el desarrollo de la política laboral a través de los órganos del Ministerio de Trabajo y Asistencia Social y las consejerías de las comunidades autónomas, así como velar por el estricto cumplimiento de las normas laborales mediante la Inspección de Trabajo.

Constitucionalmente se establece que es competencia del Estado en materia laboral y de seguridad social que se legisle en relación a los criterios y principios básicos. Esos principios básicos son iguales en todo el territorio de la República, para que se evite la discriminación con motivo de pertenencia a una comunidad autónoma u otra.

- a) Ministerio de Trabajo y Asistencia Social: la intervención estatal en el campo de las relaciones de trabajo es llevada a cabo por el gobierno mediante el Ministerio en mención, cuyo máximo responsable tanto políticamente como administrativamente es el Ministro. La intervención normativa del mismo se lleva a cabo a través de la elaboración de Decretos y órdenes ministeriales. Además, para el ejercicio de sus funciones en todo el territorio nacional de manera descentralizada y ágil existe una Dirección.

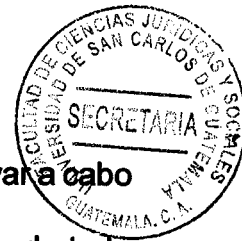


- b) **Competencias de las comunidades autónomas: las mismas pueden encargarse de dictar disposiciones legales y reglamentarias necesarias para el desarrollo dentro de su ámbito territorial, de la materia que se encuentre debidamente regulada, pero siempre bajo el respeto de los fundamentos fijados para todo el territorio de la Nación.**

El Estado es quien tiene la competencia exclusiva en materia laboral y de seguridad social, en relación a la promulgación de las normas legales y de las comunidades autónomas, en función de las competencias que sean asumidas de sus respectivos estatutos o que les hayan sido transferidas en un determinado momento, pudiendo dictar normas jurídicas de desarrollo y realizar la ejecución de la normativa estatal, en materia tanto laboral como de seguridad social.

Además, para la ejecución y control de la normativa de trabajo se presentan diversas consejerías o departamentos que desempeñan en su campo los cometidos que les hayan podido ser asignados.

- c) **Inspección de Trabajo: consiste en un órgano de la administración del Estado cuyo objetivo consiste en que se garantice el cumplimiento de la legislación de trabajo, siendo las actuaciones de la misma las que pueden comenzar por iniciativa propia, por orden superior, a solicitud del patrono, a petición de las entidades gestoras de la seguridad social o bien por denuncia de cualquier persona que tenga conocimiento de alguna infracción en materia de trabajo.**



Los inspectores pueden entrar de manera libre en los centros laborales, llevar a cabo las respectivas investigaciones, hacer una revisión detallada de los libros y de toda aquella documentación relacionada con la seguridad social, suspendiendo los trabajos que se lleven a cabo sin el cumplimiento de las normas jurídicas de seguridad e higiene, y si es procedente hacer el correspondiente levantamiento de las actas de infracción, liquidación y obstrucción.



CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo

Es una noción legal de utilización universal con la cual se hace referencia a la relación existente entre una persona llamada el empleado, asalariado o trabajador; y otra persona denominada patrono o empleador, para que se le proporcione un trabajo tomando en consideración diversas condiciones, a cambio de una remuneración.

“Es mediante la relación de trabajo independientemente de la forma en que se le haya definido como se realiza la creación de derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para tener acceso a los derechos y prestaciones asociadas con la labor en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Consiste en el punto de referencia esencial para la determinación de la naturaleza y extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones en relación a los trabajadores”.⁸

Es de anotarse que los cambios que se están produciendo en el mundo laboral y especialmente en el mercado de trabajo, han dado lugar a la existencia de nuevas maneras de relaciones que no siempre se encuentran ajustadas a los parámetros de la misma. Si bien esas nuevas maneras han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han sido contribuyentes a que no se encuentre clara la situación laboral de un creciente

⁸ Mercader. Op. Cit. Pág. 156.



número de trabajadores, y que de forma consecuente, queden excluidos del ámbito de protección que se encuentra por lo general asociado a una relación laboral.

El Estado es el encargado del desempeño de un papel esencial, creando para el efecto un marco constitucional propicio para que, al dar respuesta a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie claramente la necesidad de flexibilidad con la cual cuentan las empresas con la necesidad de seguridad de los trabajadores. Una estrategia dinámica para que se gestione el cambio del mercado laboral resulta esencial para las políticas nacionales que se encuentran destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales relacionados con la globalización.

Por su parte, el marco legal por el que se rige la relación laboral consiste en un componente de importancia de la política nacional, para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en consideración la necesidad de incorporar la flexibilización y seguridad del mercado.

El asunto de la relación de trabajo ha figurado de alguna manera en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo durante más de un decenio. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), ha adoptado la relación laboral como el punto de referencia para el examen de las distintas formas de trabajo. Durante los últimos años, la Conferencia ha celebrado discusiones relacionadas con trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.



De esa manera, al tomar en consideración asuntos relacionados con la seguridad social y con la protección de la maternidad, se ha tomado en cuenta la eventual relación del trabajo y de los beneficiarios.

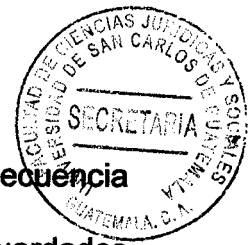
“La discusión relacionada con la cuestión del trabajo en régimen de subcontratación tuvo por finalidad el alcance de la adopción eventual de un convenio y una recomendación de las diversas categorías de trabajadores desprovistos de amparo laboral, pero la propuesta para la adopción de un convenio y una recomendación fracasó”.⁹

Pero, al final de la segunda discusión de 1998, la misma se encargó de la adopción de una resolución por la que se invitaba al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo a la introducción de estos temas en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia con miras a la posible adopción de un convenio que fuera complementado por una recomendación si la Conferencia, de conformidad con los procedimientos reglamentarios.

Los delegados de las regiones se refirieron en reiteradas oportunidades a la relación de trabajo, en sus diversos aspectos, manera y significados, como un concepto que a ninguno de ellos le era ajeno.

El fenómeno mundial de los cambios ocurridos en la naturaleza del trabajo han dado lugar a situaciones en las cuales el ámbito legal de la relación de trabajo no se encuentra de

⁹ *Ibíd.* Pág. 160.



acuerdo con las realidades de las relaciones de trabajo. Ello, ha traído como consecuencia una tendencia de conformidad con la cual los trabajadores que deberían ser resguardados por la legislación de trabajo, jurídicamente o de hecho, no reciban la debida protección. El ámbito de la regulación de las relaciones de trabajo no se acomoda a la realidad, que cambia de un país a otro, y dentro de cada país, de un sector a otro. También, tiene que anotarse que algunos países han respondido a dicha tendencia bajo ajustes de un adecuado alcance de la reglamentación legal de la relación de trabajo.

En varios estudios se ha enriquecido de manera significativa la información disponible en cuanto a la relación de trabajo y la medida en la cual los trabajadores dependientes han dejado de ser protegidos por la legislación de trabajo. En los diversos países se tiene que adoptar o continuar con una política nacional de conformidad con la cual se debe revisar en intervalos apropiados, y si es necesario realizar una clarificación o adopción del alcance de la regulación de la relación de trabajo en la legislación del país de conformidad con la realidad del trabajo.

Los trabajadores no cuentan con una adecuada protección, como también se tiene que indicar que los problemas provocados por la inexistencia de protección o por una protección inadecuada señalan la necesidad de que se presenten medidas de remedio a esas situaciones.

Existen a la vez derechos y prestaciones que están contemplados en leyes, reglamentaciones y convenios colectivos de trabajo o que guardan relación con los

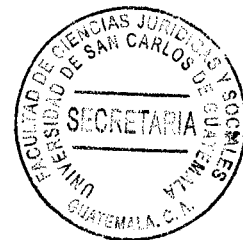


mismos. Una de las consecuencias que está asociada a los cambios de estructura del mercado de trabajo es la organización del trabajo y la aplicación deficiente de la ley que consiste en el fenómeno cada vez más frecuente de trabajadores que en realidad tienen que ser empleados, pero que no cuentan con la protección que ofrece una relación de trabajo.

Además, tiene que existir un interés común con los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de que se garantice que la legislación de trabajo y se aplique a quienes sean parte de una relación de trabajo, debido a que la gran variedad de arreglos de conformidad con los cuales un trabajador puede prestar sus servicios es fundamental para que se regule en un marco jurídico.

La protección de los trabajadores constituye el mandato esencial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, en el marco del Programa de Trabajo Decente, cualquier trabajador, de forma independiente a su situación de trabajo, tiene que encargarse del desempeño de sus funciones en condiciones de igualdad, respeto y dignidad.

Además, se tiene que prever la adopción de una respuesta internacional en relación al tema. Se considera que una recomendación sería una respuesta eficiente y adecuada. Además, las recomendaciones tienen que centrarse en las relaciones de trabajo encubiertas y en la necesidad de que se cuente con mecanismos para garantizar que las personas que son parte de una relación de trabajo tengan acceso a la protección.



2.1. Concepto

“La relación laboral es un nexo jurídico existente entre empleadores y trabajadores. Existe en el momento en que una persona proporciona su labor o presta servicios bajo determinadas condiciones, a cambio de una remuneración o salario”.¹⁰

Es mediante la relación de trabajo que se definen determinados derechos y obligaciones entre el patrono y trabajador. Ha sido y sigue siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios que se encuentran asociados con el empleo, en las áreas de trabajo y la seguridad social.

La existencia de una relación de trabajo es la condición necesaria para la aplicación de las leyes laborales y de seguridad social que están destinadas a los empleados. Es además, el punto de partida para la determinación de la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

2.2. Relación laboral y la ley

La relación laboral consiste en un concepto jurídico subyacente al funcionamiento del mercado de trabajo en muchos países. Ello, ha sido confirmado en particular en las discusiones relacionadas con el trabajo en régimen de subcontratación en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997 y 1998.

¹⁰ Izeppi. **Ob. Cit.** Pág. 201.



Los estudios nacionales llevados a cabo por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reflejan una gran cantidad de normas jurídicas internacionales que se aplican a todos los trabajadores sin distinción alguna, mientras que otros hacen referencia de manera específica a los trabajadores independientes o trabajadores por cuenta propia, y otros se aplican únicamente a las personas que se encuentren vinculadas por una relación de trabajo.

La prestación de servicios en el marco de una relación de trabajo es la que caracteriza de forma predominante la situación de distintos países. Además, se ha constatado que en los países industrializados la relación de trabajo no únicamente predomina, sino que también sigue siendo duradera, contrariamente a informaciones persistentes de acuerdo con las cuales se han producido grandes transformaciones que han disminuido la estabilidad en el trabajo y han aumentado la flexibilidad numérica.

La situación respecto de la relación de trabajo no es la misma en todos los países. Cuando el sector estructurado de la economía únicamente abarca una proporción bastante limitada de la población y es tal el desempleo es esencial que se señale la presencia de las solicitudes de trabajo independiente, debido a que la realidad tiende a cambiar. Pero, aún en esos casos los asalariados son representativos de una proporción significativa de la fuerza de trabajo en términos cuantitativos.

Dentro del marco de los cambios producidos en la organización del trabajo y las modalidades de contratación, con frecuencia se hace mención a la amplia difusión de



nuevas formas de empleo. Esa expresión, puede ser comprendida de distintas formas y tiene relación con los efectos jurídicos.

Cualquier persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación de trabajo bajo las órdenes de un patrono y por una remuneración debido a una relación independiente de índole civil, comercial o bien a través de un pago y cada una de esas modalidades otorga respuesta a determinadas características que cambian de un país a otro, con fundamento en las cuales existe la posibilidad de determinación de si la prestación de un servicio se lleva a cabo de acuerdo a la relación de trabajo.

Las mismas se han venido diversificando, más en algunos países y sectores de actividades económicas que en otros. Han pasado a ser bien versátiles y al lado de la mano de obra asalariada que labora a tiempo completo, los patronos, cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo cual, les permite la utilización de sus servicios de la forma más eficiente posible. Muchas personas aceptan contratos de corta duración o convienen en laborar únicamente determinados días de la semana debido a la escasez de mejores oportunidades de trabajo.

Otros trabajadores consideran que esas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa. Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros consiste en un recurso legítimo, tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantea como para que puedan tomar en consideración las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de determinados asalariados.



“A la vez existen relaciones contractuales en virtud de las cuales las empresas pueden procurarse los servicios de trabajadores independientes de acuerdo a arreglos y condiciones que no son los de una relación de trabajadores. Desde hace algunos años, cada vez es más frecuente el empleo de trabajadores de acuerdo a esas modalidades contractuales. Desde un punto de vista legal, esas modalidades operan lejos del marco en la relación de trabajo”.¹¹

Para la verificación de si existe o no una relación de trabajo se necesita guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes les hayan otorgado. Por ello, se señala que la existencia de una relación de trabajo está bajo la dependencia de si se han satisfecho o no determinadas condiciones objetivas y no de la forma como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre las mismas. Lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de primacía de la realidad, que en determinadas ocasiones es enunciado expresamente en algunos sistemas legales nacionales. Los tribunales también aplican con frecuencia este principio en ausencia de una norma que sea expresa.

En muchos países se emplean varios factores para la determinación de si existe o no una relación de trabajo. Si bien esos factores cambian, entre los factores más empleados figuran el nivel de subordinación a un patrono, si se trabaja por cuenta de otra persona, y si la prestación del servicio laboral se lleva a cabo debido a instrucciones que se hayan recibido.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 220.



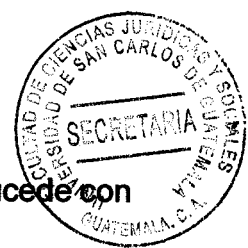
En algunos casos, la legislación va más allá y es determinante de que serán considerados asalariados algunos trabajadores cuya situación pueda ser cambiante, o se presume que se encuentran ligados a una relación de trabajo. Otras leyes prescriben que determinadas formas de empleo no son representativas de una relación de trabajo.

Es de hacer mención de que en algunos sistemas jurídicos se recurre a determinados indicadores para la averiguación de si existen o no los factores necesarios que permitan la determinación de la existencia de una relación de trabajo.

Entre esos indicadores figuran el grado de integración de una organización para la supervisión de las condiciones de trabajo, el suministro de herramientas, materiales y maquinaria necesaria, el dictado de cursos y la remuneración que tiene que pagarse en forma periódica y señalarse si constituye una proporción de importancia de los ingresos del trabajador.

En países donde se aplica el derecho consuetudinario, los jueces fundamentan su decisión en determinados criterios, entre los cuales se presentan los llamados criterios de control, integración de la empresa, realidad económica y obligaciones mutuas. En todos los sistemas tiene injerencia el juez en relación a la toma de decisiones con fundamento en los hechos.

Por su parte, la existencia de un marco legal que reglamente la prestación de servicios no impide que se produzcan desacuerdos al examinar casos específicos en los que se tenga



que hacer la determinación de si existe una relación de trabajo. De hecho, ello sucede con bastante frecuencia debido a la proliferación y gran diversidad de situaciones en que no se cuenta con certeza en relación al Estatuto de los trabajadores.

2.3. Protección del trabajador y la relación de trabajo

En la actualidad existen elevados índices de desprotección de los trabajadores en determinadas situaciones en las que el ámbito legal de la relación de trabajo no se encuentra de conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo. Ello, cambia bastante de un país a otro en el contexto que se ha ido planteando la falta de protección, pero en todas partes del mundo se puede notoriamente observar que el fenómeno se encuentra ligado a cambios de importancia en la estructura del empleo.

Algunos de esos cambios se encuentran en vinculación con la globalización, el cambio tecnológico y la transformación de la organización y el funcionamiento de las empresas, a los que se tiene que añadirse la frecuencia con la cual es procedente para la reestructuración de empresas en cuanto a un entorno competitivo del mercado.

“Es de anotarse que los cambios que son producidos en la condición de los trabajadores y los despidos en masa de mano de obra, especialmente en los países en vías de desarrollo y en la economías en transición, se atribuyen con bastante frecuencia a serias crisis financieras, la deuda externa, los programas de ajuste estructural y las privatizaciones”.¹²

¹² Mollinedo Ramírez, Tanya Alejandra. **Gestión laboral**. Pág. 74.



La realidad que reflejan esas situaciones tiene que traducirse en una reducción de la capacidad financiera de esos países y en el deterioro de las condiciones de trabajo de la mano de obra. En dicho contexto, el crecimiento de la economía informal y del trabajo que no haya sido declarado tiene importancia.

Además, en relación a los problemas que se han anotado, se han acentuado cambios en la estructura de la fuerza laboral como consecuencia de las migraciones, tanto de un país a otro como de un sector a otro en la economía nacional, en donde tienen influencia también el crecimiento del sector terciario, el mayor grado de participación de mujeres en la fuerza laboral, las mejores calificaciones profesionales de las cuales disponen los jóvenes trabajadores en determinados países, y el grado en que en otros países han ido empobreciendo sus conocimientos y experiencia profesional.

Los cambios registrados en el estilo de vida, los niveles de educación y expectativas existentes han dado lugar a demandas de mayor flexibilidad. Esos cambios tienen una influencia inevitable en las actitudes de los trabajadores y en la forma en que perciben el problema relacionado con que no pueda encontrarse un trabajo y a la vez conservarlo.

2.4. Falta de protección laboral

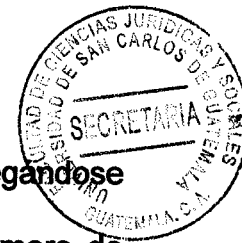
Tiene consecuencias adversas sobre todo para los trabajadores y para sus familias. Al mismo tiempo, la inexistencia de derechos y garantías puede tener efectos contraproducentes en las empresas.



Algunos indicios han señalado que no únicamente se pierden los derechos que les confieren las leyes a los trabajadores, sino que también encuentran tropiezos con dificultades para la obtención de un trabajo por la intervención de los inspectores de trabajo. En muchos países los trabajadores quedan relegados al margen del sistema de seguridad social o reciben distintas prestaciones mucho menos favorables que la que pueden obtener los trabajadores a quienes se les tiene que reconocer la condición de empleados.

El hecho de que los trabajadores no cuenten con resguardo laboral también puede traer consigo consecuencias para los patronos, en la medida en que ello socava la productividad y distorsiona la competencia entre las empresas, tanto a nivel nacional como sectorial o en el ámbito internacional, con frecuencia en detrimento de aquellas empresas que cumplen la ley. También, la falta de seguridad jurídica puede redundar en la adopción de decisiones judiciales debido a las cuales se otorgue la calificación de asalariados a trabajadores que hayan sido contratados como independientes, con considerables consecuencias económicas imprevistas para las empresas. De igual manera, enfrentados a la realidad de su condición, los trabajadores desprovistos de cualquier posibilidad de estabilidad o ascenso pueden encargarse de la manifestación de desapego a la empresa y contribuir a que aumente una creciente y costosa rotación de mano de obra.

También, otro aspecto de la desprotección en que se descuida la formación, inclusive aquella que es necesaria por motivaciones de seguridad en lugares de trabajo que comportan riesgos es que las empresas no invierten en fondos para la formación de los trabajadores que probablemente no permanecerán a sus servicios durante mucho tiempo.



“La falta de inversión en formación puede lesionar la competitividad nacional, agregándose el hecho de que en algunos sectores de actividad, que emplean un gran número de trabajadores desprotegidos, la imagen negativa de las empresas correspondientes puede ser la que provoque problemas de reclutamiento y retención de los trabajadores, siendo la industria de la construcción uno de esos sectores”.¹³

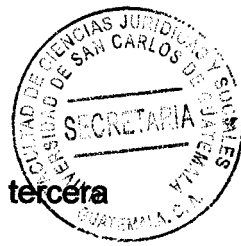
La falta de medidas protectoras en materia laboral puede contar con consecuencias indeseables para la salud y la seguridad de terceros, así como también para la sociedad en general. El nexo entre los riesgos y la desprotección en el trabajo puede también ser observada cuando existe un uso extensivo de contrataciones de actividades. La desprotección también puede traer consigo efectos financieros por la falta de pago.

2.5. Controversias de la naturaleza jurídica de la relación laboral

Cada vez son más frecuentes las controversias en lo relacionado con la naturaleza jurídica de una relación de trabajo, en virtud de la cual se tiene que prever la prestación de un servicio. Una relación de trabajo puede ser ambigua y en muchos de los casos se presenta la incertidumbre en cuanto a cuál es el alcance de la legislación, de forma que puede suceder que la protección que la misma ofrece sea neutralizada.

Los problemas a los que se ven confrontados los trabajadores implicados en las relaciones de trabajo triangulares dan lugar a asuntos jurídicos diferentes. Se trata con ello de

¹³ *Ibíd.* Pág. 99.



trabajadores que han sido contratados por una empresa que presta servicios a una tercera persona a quien su patrono le provee la mano de obra necesaria o le presta un determinado servicio. Para esos empleados no existen dudas en relación a su situación laboral, pero con frecuencia encuentran grandes dificultades para tener conocimiento de quién es su empleador, cuáles son sus derechos y quién o quiénes tienen que responder a los mismos.

Los cambios reales o aparentes en la condición jurídica de determinados trabajadores presentan cambios en el tiempo y es bastante frecuente observar cómo esos cambios se introducen en sectores tradicionales.

Dentro de una típica relación laboral por lo general no se pone en duda la condición del trabajador. Ello, puede suceder debido a que se ha concedido al trabajador un margen de autonomía y ese únicamente es un factor que puede generar un elemento de duda en relación a cuál es el auténtico estatuto del empleado.

Además, existen casos en que los principales factores que caracterizan esa relación no pueden observarse con claridad. En esos casos no ha existido una intención deliberada de que se disimule la realidad, sino que más bien puede haber duda de si hay o no una relación de trabajo.

Ello, puede suceder como consecuencia de una forma compleja de relación de los trabajadores con las personas a quienes se les proporciona un trabajo, o debido a la forma en que ha evolucionado con el tiempo esa relación.



En otros casos, sobre todo en los centros laborales que están bajo la sujeción de grandes cambios es posible y en determinadas ocasiones hasta necesario que se tenga que recurrir a una serie de diversos acuerdos de trabajo más flexibles y dinámicos, difíciles de encuadrar en los esquemas de orden tradicional de una relación laboral.

En aquellos casos en los que existe la intención de contratar a un trabajador independiente, al empleador tiene que serle de interés el aseguramiento de que el trabajador no ha sido debidamente calificado como tal equivocadamente, debido a que puede ser declarado financieramente responsable si las autoridades toman en consideración que ese trabajador es en realidad un empleado.

2.6. Campo de aplicación de la ley en materia laboral

Es de importancia el establecimiento del campo de aplicación de la ley, así como completarlo y precisarlo. En dicha labor es de utilidad que se lleve a cabo un examen de las formas mayormente comunes de encubrimiento de la relación de trabajo y de los casos en los cuales es más difícil la determinación de si lo que existe es un contrato de trabajo o un contrato comercial.

Con ello, lo que se busca es la corrección de las deficiencias de orden técnico que contengan las disposiciones legales con alcance a prever el modo de tomar en consideración los casos de ambigüedad objetiva y de esa manera señalar el fenómeno del encubrimiento de la relación de trabajo.



“El derecho comparado contiene nociones y conceptos jurídicos relacionados con lo que se comprende por relación de trabajo, así como una serie de factores e indicadores a través de los cuales se puede hacer la determinación de si existe o no una relación jurídica. Además, existen mecanismos e instituciones para la aplicación de la ley y para que se garanticen los derechos de los trabajadores”.¹⁴

Debido a ello, la regulación de la relación de trabajo es tendiente a operar de manera pacífica y la condición del trabajador usualmente puede ser establecida con claridad. Pero, la ley no siempre cubre de igual manera ni con el mismo grado de precisión y eficiencia todos los aspectos que tengan relación en todos los países. Para la correcta regulación de los casos que no se encuentran dentro de las fronteras delimitadas por las normas jurídicas no es suficiente el esfuerzo de la clarificación, sino que se necesita plantearse ajustes a los límites de la legislación, lo cual, puede ser realizado de varias formas.

En primer término, en el caso de la relación de trabajo objetivamente ambigua, donde los elementos de la relación de trabajo son pocos o inexistentes, es necesaria la modificación de la ley con miras a que se permita una identificación más clara de la relación de trabajo, toda vez que esa relación exista.

En segundo término, la legislación puede ser extendida de manera que pueda encargarse de abarcar categorías diferentes de asalariados o sectores que hasta el día de hoy han sido excluidos de forma expresa o implícita de su campo de aplicación. Esas exclusiones

¹⁴ De la Villa Gil, Luis Enrique. **Derecho a la seguridad social**. Pág. 75.



se aplican con frecuencia a los empleados de pequeñas empresas y de algunas zonas francas industriales. Además, en algunos países las leyes de trabajo no tienen un alcance general, sino que únicamente se aplican a determinadas categorías de trabajadores.

En tercer término, puede señalarse que el campo de aplicación general de legislación sea el acorde, pero que los tribunales de justicia lo interpreten de manera restrictiva. El desarrollo de factores e indicadores para la determinación de la existencia de una relación de trabajo puede fomentar la coherencia de las decisiones judiciales respectivas.

2.7. Obligaciones y prohibiciones del patrono

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

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.



- **Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.**

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

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

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.**
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.**
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.**
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.**

En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.



- f) **Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.**
- g) **Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.**
- h) **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**
- i) **Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.**
- j) **Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores.**
- k) **Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.**



- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.**
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.**
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.**
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:**
- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.**
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.**
 - Por nacimiento de hijo, dos días.**
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.**
 - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.**



- **Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.**
- **En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".**

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

- a) **Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.**
- b) **Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.**
- c) **Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.**
- d) **Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.**
- e) **Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.**
- f) **Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.**



- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

2.8. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

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

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

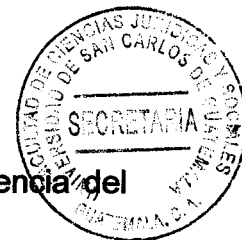
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.



- f) **Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.**
- g) **Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.**
- h) **Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.**
- i) **Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.**

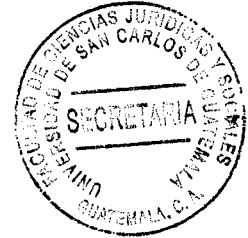
Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:



- a) **Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.**
- b) **Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.**
- c) **Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.**
- d) **Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.**
- e) **Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.**
- f) **La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.**

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





CAPÍTULO III

3. Accidentes de trabajo

Los accidentes que se producen en la actividad laboral consisten en las consecuencias directas o indirectas de determinadas condiciones de trabajo cuyas motivaciones se encuentran en la mayor parte de los casos, en la organización del trabajo y en un modelo de competitividad empresarial en donde las personas se encuentran relegadas a un segundo plano de la actividad que llevan a cabo, lo cual, es una situación que se ve agravada debido a la inexistencia de políticas de prevención en las empresas. Además, las personas tienen que ocupar un lugar primordial de preocupación en cualquier actividad empresarial que realicen, tanto en lo relativo al sector público como privado. La concepción de trabajo tiene que ser relacionada a utilidad para vivir mejor.

“Con los niveles actuales de avance tanto científico como tecnológico y con una adecuada organización a nivel de organización laboral, en la actualidad existe la posibilidad de que se reduzca cualquier riesgo que lesione a la salud o de aquellas actividades que provoquen accidentes laborales”.¹⁵

También, es posible un modelo de competitividad de las empresas en donde el costo de los términos sociales y económicos sea inferior al de la no prevención de los riesgos existentes. Ello, tomándose en consideración que la mayoría de patronos tienen una visión

¹⁵ Alarcón Caracuel, José Miguel. **Prevención y sanción penal por accidentes laborales**. Pág. 69.



inadecuada del tema, y buscan ventajas a su conveniencia para que se garantice una supuesta competitividad por la vía de la rotación y la eventualidad en la contratación, así como señalan una prolongación de las jornadas laborales, la no inversión para la prevención y la externalización de las actividades que provocan a su vez riesgos laborales.

Es importante que la acción sindical tome en consideración los factores antes indicados, exigiendo la responsabilidad social a los patronos y la intervención de los poderes públicos que ven la forma en que se incumple de manera sistemática la prevención de riesgos laborales y no hacen lo necesario para que se evite, o lo peor, también lo incumplen cuando actúan como empresa.

Es necesaria la definición de las diversas tipologías de accidentes de trabajo que se producen con habitualidad, presentándose a la vez pautas y orientaciones de actuación en aquellas situaciones que sean consideradas de mayor peligro para la salud, así como las que tengan relación con todos aquellos trastornos que sucedan en el centro de labores; y cómo actuar para que intervengan los organismos públicos y la exigencia hacia los mismos en la investigación de los accidentes o enfermedades que tengan relación directa con el trabajo.

También, es esencial el señalamiento de los derechos de los y las trabajadoras del país, así como de la representación sindical, y de algunas ideas y orientaciones que se busca sean de gran ayuda y utilidad para la actuación cotidiana dentro de la empresa, para erradicar los accidentes laborales.



3.1. Definición de accidente de trabajo

“El accidente de trabajo es aquella lesión del cuerpo que padece el trabajador o trabajadora por cuenta ajena como consecuencia del trabajo que lleva a cabo. La jurisprudencia a través de sentencias repetidas, ha venido ampliando el término a las lesiones psíquicas a la vez”.¹⁶

3.2. Elementos

Los elementos que son necesarios para que sea producido un accidente de trabajo son los que a continuación se indican:

- a) Lesión padecida por el trabajador: comprendiendo por lesión cualquier daño o detrimento personal ocasionado por un golpe, herida o enfermedad. A la lesión corporal cabe indicar que se le relacionan las enfermedades tanto psíquicas como psicológicas y las secuelas.
- b) Ejecución por cuenta ajena del trabajador: como sucede en el trabajo autónomo y con las trabajadoras domésticas.
- c) Que el accidente sea producido con ocasión o por consecuencia del trabajo: cuando existe una relación de causalidad directa entre el trabajador y la lesión.

¹⁶ Alonso Olea, Manuel. **Accidentes y enfermedades laborales**. Pág. 21.



3.3. Situaciones tomadas en consideración como accidentes de trabajo

Son las que a continuación se indican:

- a) **Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo:** las lesiones padecidas durante el lugar y tiempo laboral se consideran a excepción en contrario, accidentes de trabajo.

- b) **Accidentes producidos con ocasión de las labores desarrolladas aunque sean diferentes a las comunes:** se entiende como accidente de trabajo, el que haya sucedido durante la realización de las tareas que hayan sido encomendadas por el empresario, o llevadas a cabo de forma espontánea por el trabajador o trabajadora en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque sean diferentes a la categoría profesional.

- c) **Accidentes *in itinere*:** son aquellos que sufren los trabajadores o trabajadoras al llegar al lugar de trabajo o al regresar del mismo, no existiendo para el efecto limitación de horario en los mismos.

- d) **Cargos colectivos de carácter sindical:** son los sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargos colectivos de carácter sindical o bien que gubernamentalmente tengan existencia debido a las entidades de gestión de la seguridad social.



- e) **Actos relacionados con el salvamento:** son los accidentes que hayan acaecido en actos relacionados con el salvamento o de cualquier naturaleza que sea análoga cuando tengan conexión directa con el trabajo. En los mismos se tiene que incluir el caso de una orden directa del patrono.

- f) **Enfermedades anteriores:** consisten en aquellas enfermedades que se hayan padecido con anterioridad al accidente de trabajo y que se manifiesten o agraven como consecuencia de un accidente.

- g) **Enfermedades intercurrentes:** se comprende por las mismas las que son constitutivas de complicaciones del proceso de patología determinado por el accidente de trabajo propiamente dicho. Para la calificación de una enfermedad como intercurrente es necesario que exista una relación de causalidad inmediata que tiene que presentarse entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad que derive del proceso patológico.

- h) **Enfermedades no contempladas en la lista de enfermedades profesionales:** son las enfermedades también denominadas comunes, las cuales, son contraídas por el trabajador o trabajadora con motivo de la realización de sus labores y que se encuentran contenidas en la lista de enfermedades profesionales. Además, en los mismos existe la necesidad de que se acredite de manera fehaciente la relación de causa y efecto entre la realización del trabajo y el surgimiento posterior de la enfermedad.



- i) Los accidentes de trabajo debidos a imprudencias profesionales: son **aquellas** imprudencias que derivan del ejercicio de forma habitual y común de un determinado trabajo o profesión, así como también por la confianza que esa habitualidad le inspira al accidentado.
- j) Los accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo realizado: cuando la fuerza mayor sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se lleva a cabo en el momento de sobrevenir el accidente. No constituyen supuestos de fuerza mayor extraña aquellos fenómenos análogos a la naturaleza si el trabajo es habitual del trabajador o trabajadora.
- k) Los accidentes debidos a imprudencia temeraria del trabajador o trabajadora: se han empleado diversas expresiones para definir la imprudencia temeraria como la falta de las más rudimentarias normas de criterio individual, precaución, prudencia o cautela, así como lo relacionado con la asunción de un riesgo innecesario.

Normalmente se toma en consideración a la imprudencia temeraria cuando el accidentado desobedece las normas, instrucciones u órdenes otorgadas por el empresario de manera reiterada y notoria en materia de seguridad e higiene.

“La imprudencia profesional es la que deriva del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que los mismos inspiran al accidentado. En dicho caso no finaliza el nexo causal de trabajo-lesión de forma que un accidente que haya sido



provocado por una imprudencia de este tipo efectivamente es un accidente de trabajo”.¹⁷

- I) Accidentes derivados de la actuación de otra persona: los accidentes que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero son constitutivos de auténticos accidentes de trabajo siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo. El elemento determinante consiste en la relación de causa y efecto.

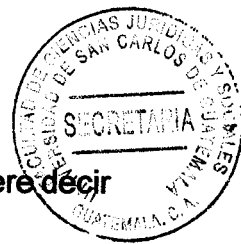
3.4. Los accidentes de trabajo y la prevención

Al lado de la visión de carácter legal de los accidentes de trabajo existe una visión fundamentada en la prevención delictiva. Por ende, los técnicos han elaborado una definición del concepto que difiere de lo que se comprende en la legislación que es fundamental que se presente para que se produzca un accidente de trabajo.

Ello, puede suceder claramente desde el punto de vista legal, siendo esencial el estudio profundo de la jurisprudencia para que queden clarificados diversos aspectos de importancia.

- a) Momento de inicio del camino: dentro del domicilio del trabajador o trabajadora se toma en consideración que no ha iniciado el camino hacia el lugar de labores.

¹⁷ Palomeque López, Manuel Carlos. **Siniestralidad en el trabajo**. Pág. 65.



- b) **Camino recorrido:** tiene que ser el que habitualmente se emplea, lo cual, quiere decir que no es el más corto, sino el habitual.
- c) **Medio de transporte:** cualquiera de los empleados de manera habitual por los desplazamientos, ya sean de carácter público o privado e inclusive de pie.
- d) **Domicilio:** no se exige que sea el propio domicilio del trabajador o trabajadora, debido a que puede ser el domicilio de un familiar.
- e) **Interrupción voluntaria del trayecto que rompe el nexo de causalidad:** el trayecto de ida y vuelta del lugar de trabajo no tiene que ser interrumpido por una actividad en interés personal del trabajador o trabajadora.

3.5. Sujetos implicados en los accidentes de trabajo

Las normas jurídicas de los Estados definen los sujetos de la relación o del contrato de trabajo, y en algunos casos esa definición es empleada para la reiteración y especificación de las condiciones en las cuales la prestación de servicios en la relación laboral es fundamental.

- a) **Trabajador:** también se le llama empleado y es el término utilizado con frecuencia para señalar a la persona que presta servicios en una relación laboral, aunque en su sentido propio esa voz genérica abarcaría asimismo al trabajador independiente.



“Es trabajador la persona que presta servicios bajo dependencia o subordinación, o sea, es quien realiza un trabajo personal subordinado. También, se puede anotar que son las personas que trabajan bajo la dirección y subordinación directa o delegada del empleador”.¹⁸

Es toda persona que no sea incluida dentro de la definición de empleador y que se encuentre empleada en un establecimiento o industria a través del pago de una remuneración o recompensa, sea directamente o a través de un determinado contratista para el efecto. O sea, la conceptualización de trabajador se encuentra en vinculación directa por una relación de trabajo y tiene que examinarse en comparación con el concepto del trabajador autónomo o no dependiente.

- b) Empleador: algunas normas jurídicas sencillamente definen al empleador como la persona que emplea al trabajador, o que utiliza sus servicios, eventualmente en virtud de un contrato de trabajo. El empleador es toda persona que asume los riesgos de la actividad económica, contrata, remunera y dirige la prestación personal de servicios. Es quien ejerce las siguientes tres funciones: recluta, emplea y paga las correspondientes remuneraciones al sujeto que es empleado.**

Un empleador o empresario es una persona física o jurídica, o una comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de trabajadores por cuenta ajena, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias.

¹⁸ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 175.





CAPÍTULO IV

4. La imposición de sanciones penales por siniestralidad laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un elevado número de trabajadores y trabajadoras fallecen cada año a causa de enfermedades y accidentes que tienen relación con el trabajo. Debido a ello, los costos económicos de las lesiones profesionales y relacionadas con el trabajo aumentan rápidamente. A pesar de que no existe posibilidad alguna de que se fije un valor a la vida del ser humano, las cifras de indemnización señalan que el costo de las enfermedades representa un valor elevado en relación al producto interior bruto a nivel mundial.

En la Unión Europea, a pesar de los esfuerzos llevados a cabo, los accidentes laborales se mantienen en cifras elevadas. También, cabe indicar la existencia de un elevado porcentaje de accidentes de trabajo que ocurren en el trayecto de la casa al trabajo y viceversa.

4.1. La siniestralidad en materia de trabajo

El riesgo de padecer un accidente laboral se reduce considerablemente con la edad en todos los Estados. Pero, por el contrario los accidentes mortales su incidencia es tendiente al aumento a medida que los trabajadores envejecen. Los datos en mención varían en función de la actividad económica y del tamaño de la empresa.



“La probabilidad existente de tener un accidente de trabajo es tres veces mayor para los hombres que para las mujeres y en el caso de los accidentes mortales es del orden de nueve veces mayor. Ello, debido a que los hombres llevan a cabo profesiones de elevado riesgo o debido a que sus acciones implican situaciones de mayor riesgo”.¹⁹

Como factor fundamental que tiene influencia en el riesgo de siniestros se encuentra la temporalidad, siendo otro de los factores añadidos la carencia de formación sobre seguridad e higiene en el trabajo.

En dicho sentido se han concertado una serie de factores que tienen influencia directa en el riesgo de siniestros de trabajo y son: tener menos de 25 años de edad, llevar menos de dos años laborando, sector de actividad productivo, tamaño de la empresa, carencia formativa relacionada con la seguridad e higiene en el trabajo, exceso de jornadas laborales y temporalidad en el trabajo.

4.2. El derecho penal y la siniestralidad

El delegado de la prevención tiene que encontrarse atento en relación a los accidentes de trabajo que sucedan en su empresa. También, tiene que prestar la debida atención a aquellos incidentes que, a pesar de que no sean productores de lesiones, señalen la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede ser materializado dañando con ello la salud de algún trabajador o trabajadora.

¹⁹ Ramírez Martínez, Juan Alberto. **Enfermedades laborales y la prevención de accidentes.** Pág. 112.

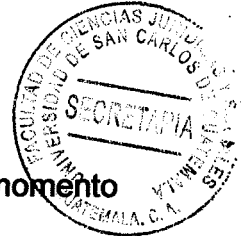


Su actuación puede sintetizarse en los pasos que a continuación se indican y explican brevemente:

- a) **Conocimiento del accidente:** después de ocurrido el accidente, el patrono tiene la obligación de informar al delegado de la prevención del mismo y en caso de la ocurrencia de incidentes puede llegar a ser mayormente difícil su conocimiento, debido a que por lo general ni siquiera la empresa los toma en consideración y son esos incidentes en mención los que van a permitir la comisión de futuros accidentes.

Una propuesta para el control de estos incidentes consiste en la creación de canales de comunicación en la empresa a través de notas de comunicación con una breve descripción al delegado de la prevención y a los encargados.

- b) **Investigación:** la investigación relacionada con el accidente es correspondiente a los técnicos encargados de la prevención de la empresa, así como al delegado de prevención que tiene derecho a conocer de la misma. También, se puede hacer presente en el lugar de los hechos y llevar a cabo por sí mismo una pequeña investigación, a través de entrevistas con el mismo accidentado y con sus compañeros. Es conveniente la realización de la investigación cuando antes posible.
- c) **Registro:** el delegado de la prevención tiene que encargarse de que se archive toda la documentación relacionada con los accidentes de trabajo que se hayan producido



en la empresa. Esta documentación cuenta con un gran valor y utilidad al momento de que se lleve a cabo el seguimiento de los mismos, así como se tienen que estudiar detalladamente los accidentes que suceden con mayor frecuencia y una propuesta al empresario para el mejoramiento de la seguridad en el centro de labores.

- d) Propuesta de medidas: después de realizada la investigación del accidente y de conocidas las motivaciones del mismo, el delegado de la prevención puede encargarse de hacer la proposición al patrono de la adopción de medidas que se encarguen de evitar futuros accidentes. Pero, es conveniente que tenga comunicación con el sindicato para que se puedan contrarrestar las medidas que sean propuestas.

- e) Seguimiento del accidentado: el delegado de la prevención es la persona que tiene que encargarse de prestar todo su apoyo al trabajador que se haya accidentado hasta que se encuentre en condiciones que sean adecuadas para la realización de su trabajo.

“Se tiene además que tomar en consideración que el trabajador se encuentra pasando por una situación no deseada de necesidad y se puede encontrar sin amparo en numerosos asuntos que pueden presentársele durante su período de baja”.²⁰

²⁰ Toruero Plaza, José Luis. **Siniestros en el trabajo y su compensación**. Pág. 95.



- f) Información a los trabajadores: tiene que ponerse en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa en lo relacionado con el accidente ocurrido.

4.3. Proceso lógico de investigación de los accidentes laborales

El proceso de investigación de un accidente se encuentra encaminado a tener conocimiento de lo ocurrido. Consiste en un proceso lógico que consta de dos fases que son la toma de datos y la investigación del accidente.

- a) Toma de datos: lo primero que se tiene que saber es qué ha ocurrido. Para el efecto, se tiene que anotar la información del lugar del accidente, ya sea en la declaración de los testigos o en la reconstrucción del accidente.
- b) Investigación del accidente: la investigación propiamente es referente al establecimiento de las relaciones entre las diferentes informaciones, para la determinación de las causas y de los motivos relacionados para la prevención que tiene que aportarse.

4.4. Sanciones penales por siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca

“La investigación de accidentes es una técnica de seguridad utilizada con detenimiento de un accidente o incidente con la finalidad de conocer claramente el desarrollo de los hechos



y contar con una mayor comprensión del motivo por el cual han sucedido. Además, es de importancia la investigación de todos los accidentes, debido a que es una obligación legal establecida para el patrono. Pero, no tiene demasiada lógica la burocratización de la prevención e investigar todo absolutamente con igual intensidad”.²¹

Los objetivos de una investigación de accidentes son dos:

- a) Directos: conocer los hechos sucedidos y deducir las motivaciones.
- b) Indirectos: la eliminación de las motivaciones para evitar casos que sean similares y el aprovechamiento de las experiencias necesarias para la prevención delictiva.

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

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

²¹ Urquizú Méndez, Rosa Adriana. **Penalidad por siniestralidad laboral**. Pág. 116.



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



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

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

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

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

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



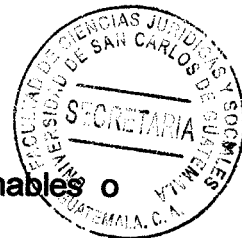
Todo patrono se encuentra obligado a acatar y cumplir con las medidas que le indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con la finalidad de la prevención del acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Además, los trabajos a domicilio o de familia quedan bajo la sujeción de las disposiciones normativas, pero las correspondientes obligaciones recaen, de conformidad con el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia. El trabajo de familia es el que se lleva a cabo por los cónyuges, quienes viven como tales o sus ascendientes y descendientes en beneficio común y en el lugar en donde ellos habiten.

Existe prohibición a los patronos de empresas industriales o comerciales de que se permita que sus trabajadores duerman o coman en los mismos lugares en donde llevan a cabo su actividad laboral. Para una u otra cosas aquéllos tienen que habilitar locales que sean especiales.

También, cabe indicar que son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su misma naturaleza puedan ser las que originen condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus empleados, o debido a materiales empleados, elaborados o de residuos sólidos, gaseosos o líquidos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su misma naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, o desprendidos, por los residuos sólidos, líquidos o



gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

Es de importancia la determinación de cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a determinados requisitos y, en general, todas las normas a que tienen que ajustarse estas actividades.

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

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

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



El empresario es el encargado de contar con técnicos cualificados para la investigación de los accidentes de trabajo. Los mismos deben tener como mínimo formación de nivel intermedio, no obstante si las características de la misma investigación o de las medidas preventivas que se deban aplicar así lo requieren, deberá tener la formación de nivel superior.

Para que se garantice el mayor provecho de la investigación tiene que contarse con la participación de personas que puedan aportar informaciones diferentes. Por ello, es bien aconsejable que se constituya un equipo de investigación dirigido por el técnico de servicio de prevención, siendo el equipo en mención el que tiene que integrarse por mandos directos, asesor externo, delegados y delegadas de prevención y trabajadores y trabajadoras implicados en el accidente de trabajo.

El patrono y las personas responsables tienen que ser sancionadas penalmente por la comisión de siniestralidades laborales como los accidentes de trabajo o incidentes, siendo esencial que a la vez se garantice la eficacia en la investigación en la sociedad guatemalteca.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La seguridad laboral se relaciona con el entorno físico-técnico del centro de trabajo y se integra por varios asuntos bien diferenciados por las condiciones propias e inherentes de la actividad y de la labor específica que tiene que ser desarrollada por el trabajador, pero también por las relaciones interpersonales que pueden presentarse, motivo por el cual, se considera que una buena política de prevención contra la siniestralidad laboral la constituye la organización como clave del éxito.

El estudio de la siniestralidad laboral desde la perspectiva del trabajador y trabajadora es clave, debido a que recoge información en primera persona en relación al tema de la problemática de actualidad y los riesgos laborales que se asocian a sus labores, y en cuanto a la organización y cumplimiento de acciones preventivas emprendidas por la empresa, suponiendo para el efecto su valoración desde el sujeto a quien van encaminadas.

Es recomendable que la Inspección General de Trabajo se encargue de señalar la importancia de sancionar penalmente la siniestralidad laboral en la sociedad guatemalteca, para que se garantice un medio ambiente ocupacional adecuado, con condiciones justas, donde los trabajadores puedan desarrollar sus actividades con dignidad y sea posible su participación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud, en un centro de labores libre de riesgos y de la existencia de accidentes de trabajo que pongan en peligro sus vidas.





BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, José Miguel. **Prevención y sanción penal por accidentes laborales.** 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Tecnos, 2001.
- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. **Compendio de derecho del trabajo.** 5ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 1988.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Accidentes y enfermedades laborales.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2002.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1986.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. **Derecho a la seguridad social.** 5ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1990.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** 4ª ed. México, D.F.: Ed. UNED, 1989.
- IZEPPI GRAMAJO, Luisa María. **Estudios de derecho laboral.** 6ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1992.
- MALDONADO CASTELLANOS, Erick Ramiro. **Problemas en los centros laborales.** 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2002.
- MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. **Lecciones de derecho del trabajo.** 3ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1989.
- MOLLINEDO RAMÍREZ, Tanya Alejandra. **Gestión laboral.** 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídica, 1985.
- MONEREO PÉREZ, José Luis. **El nuevo derecho del trabajo.** 5ª ed. Valencia, España: Ed. Tiran lo Blanch, 1995.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Fundamentos de derecho laboral. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 1992.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 16ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1988.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Siniestralidad en el trabajo. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1993.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Alberto. Enfermedades laborales y la prevención de accidentes. 2ª ed. México, D.F.: Ed. UNED, 2004.

TORUERO PLAZA, José Luis. Siniestros en el trabajo y su compensación. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2002.

URQUIZÚ MÉNDEZ, Rosa Adriana. Penalidad por siniestralidad laboral. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Sociedades, S.A., 2011.

Legislación:

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

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

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

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

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdo gubernativo 229-2014, 1957.