

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

**DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LA REALIZACIÓN DE
LABORES RIESGOSAS SIN LOS ADECUADOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD
EN GUATEMALA**

MARIA YESENIA SAGASTUME CÁCERES

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LA REALIZACIÓN DE
LABORES RIESGOSAS SIN LOS ADECUADOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD
EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIA YESENIA SAGASTUME CÁCERES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2024

**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: Vacante
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
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Candi Claudi Vaneza Gramajo Izeppi
Vocal: Lic. Juan Pablo Pérez Solórzano
Secretario: Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Darly Madeleyne Maaz Pop
Vocal: Lic. Rony Elías López Jerez
Secretario: Lic. Roberto Bautista

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
11 de marzo de 2022.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **ANGEL BONIFACIO IXCAYAU AMBROCIO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MARIA YESENIA SAGASTUME CÁCERES**, con carné 201602155 intitulado: **DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LA REALIZACIÓN DE LABORES RIESGOSAS SIN LOS ADECUADOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD EN GUATEMALA.**

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.

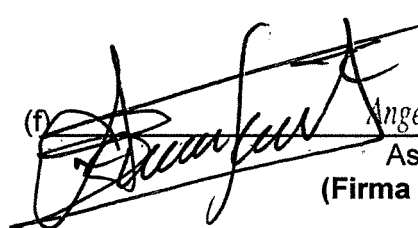
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.


CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 14 / 03 / 2022

 (f) **Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio**
Asesor(a) y NOTARIO
(Firma y sello)



Lic. Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio

Abogado y Notario

Colegiado 12059



Guatemala, 07 de noviembre del año 2022

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
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

De conformidad con el nombramiento de fecha once de marzo del año dos mil veintidós, como asesor de tesis de la estudiante **MARIA YESENIA SAGASTUME CÁCERES**, de su tema intitulado: **“DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LA REALIZACIÓN DE LABORES RIESGOSAS SIN LOS ADECUADOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD EN GUATEMALA.”**, me es grato hacer de su conocimiento:

1. La tesis reveló una sólida base técnica y científica, evidenciando una comprensión profunda de la problemática en cuestión. Durante el proceso de asesoramiento, se llevaron a cabo discusiones individuales con la estudiante para abordar puntos específicos del trabajo, lo que permitió realizar ajustes y correcciones necesarios para fortalecer la investigación.
2. Se adoptaron diversos métodos para la elaboración de esta investigación. El método analítico se empleó para desglosar el tema central en subtemas, con el propósito de proporcionar una comprensión más completa de la realidad presente. Por otro lado, el método deductivo partió de premisas generales para derivar conclusiones particulares, mientras que el método sintético integró elementos diversos para desarrollar una teoría coherente. Además, el método inductivo se utilizó para establecer enunciados basados en la experiencia directa. En cuanto a las técnicas, se recurrió a la observación, investigación bibliográfica y consulta documental para recopilar y analizar información relevante.
3. La composición del tema presenta una estructura formal que sigue una secuencia lógica, facilitando al lector la comprensión y el seguimiento del proceso de investigación científica de manera efectiva.
4. La hipótesis planteada fue validada y los objetivos propuestos se lograron alcanzar satisfactoriamente. La conclusión discursiva, muestra una estructura adecuada y completa. Asimismo, la bibliografía y la presentación final cumplen con los estándares requeridos.

Lic. Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio

Abogado y Notario

Colegiado 12059



5. El tema abordado en la tesis posee relevancia tanto para la sociedad guatemalteca en general como para estudiantes y profesionales del derecho. Es importante destacar que no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley entre la estudiante y su asesor, lo cual garantiza la imparcialidad y objetividad en el desarrollo de la investigación.

La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece 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 emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda proceder con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. ANGEL BONIFACIO IXCAU AU AMBROCIO
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 12059



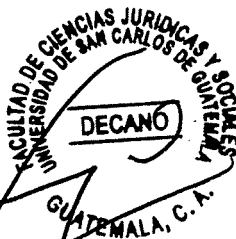
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintidós de mayo de dos mil veinticuatro

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIA YESENIA SAGASTUME CÁCERES, titulado DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LA REALIZACIÓN DE LABORES RIESGOSAS SIN LOS ADECUADOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





DEDICATORIA

A DIOS:

Por derramar sus bendiciones sobre mí, por darme la fortaleza para enfrentar cada desafío en mi vida. Infinitas gracias por permitirme cumplir este logro.

A MI PADRE:

José Antonio Sagastume Ochoa, sabía desde pequeña que tu anhelo era que yo siguiera esta profesión y lo he logrado, un abrazo hasta el cielo.

A MI MADRE

Sandra Leticia Cáceres Jiménez, por su amor, su incondicional apoyo, sus oraciones y su esfuerzo por guiarme y formar a la persona en que me he convertido. Este triunfo también es tuyo.

A MI HERMANA:

Ana Beatriz Sagastume Cáceres, por ser mi amiga, mi confidente, por estar en los momentos que más lo necesito.

A MI TÍO:

José María Cáceres Jiménez que a pesar de la distancia siempre me ha brindado su cariño y apoyo en todo momento.



A:

Byron Samayoa, porque aún sin conocerme me confié en mí, me apoyó, me motivó cada día a superarme y culminar esta etapa en mi vida. Y a Nilton Pimentel porque a pesar del tiempo y la distancia siempre ha estado presente en nuestras vidas.

A MI FAMILIA:

Por sus oraciones y las muestras de apoyo.

A MIS AMIGOS:

Por los que estuvimos juntos en esta travesía, por los buenos y malos momentos compartidos, a quienes les deseo todo el éxito del mundo.

A:

Todas las personas que hoy me acompañan en este momento tan importante en mi vida. Muchas gracias.

A:

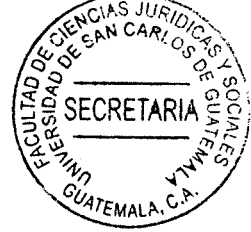
La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme el honor de brindarme los conocimientos necesarios para ejercer esta noble profesión.

PRESENTACIÓN

La investigación se centra en la desprotección legal de los trabajadores en Guatemala, con un énfasis en la seguridad y salud ocupacional. Se analiza la evolución del derecho laboral en el país, destacando las deficiencias en la implementación y cumplimiento de las normativas de seguridad. La investigación examina cómo estas fallas afectan a los trabajadores que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad y busca identificar las causas y proponer soluciones efectivas.

Los sujetos de la investigación son principalmente los trabajadores, que enfrentan condiciones laborales inseguras, y los empleadores, que tienen la responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo seguro. La investigación también considera el papel del Estado en la regulación y supervisión de estas normativas, señalando la necesidad de una mayor vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de las leyes de seguridad laboral. Se destaca la falta de recursos y la corrupción como factores que contribuyen a la ineficacia de las inspecciones laborales.

El aporte jurídico de la investigación radica en la identificación de fallos críticos en el sistema actual de seguridad laboral y en la proposición de soluciones concretas para mejorar las condiciones laborales en Guatemala. Esto incluye recomendaciones para fortalecer la implementación de las normativas existentes, aumentar la frecuencia y rigurosidad de las inspecciones laborales, y promover una cultura de seguridad tanto en el ámbito empresarial como en la administración pública.



HIPÓTESIS

Se plantea la hipótesis de que la desprotección legal de los trabajadores ante la realización de labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad en Guatemala podría ser mitigada mediante la implementación efectiva de reformas en la normativa de seguridad laboral. Estas reformas, que incluyen la provisión de equipos de protección de calidad y programas de capacitación continua, mejorarán significativamente las condiciones de seguridad laboral, reducirán la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, y resultarán en un entorno laboral más seguro, una mayor productividad empresarial y un desarrollo económico sostenible.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis de que la desprotección legal de los trabajadores en Guatemala ante la realización de labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad puede ser mitigada mediante la implementación efectiva de reformas en la normativa de seguridad laboral. A través del análisis exhaustivo del marco legal vigente y de casos específicos, se evidenció que la provisión de equipos de protección de calidad y programas de capacitación continua son esenciales para mejorar significativamente las condiciones de seguridad laboral. Estas medidas no solo reducen la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también contribuyen a un entorno laboral más seguro.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Evolución histórica.....	3
1.2. Sujetos del derecho laboral.....	6
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	8
1.4. Principios del derecho laboral.....	12
1.5. Relaciones individuales de trabajo.....	15
1.6. Derechos y obligaciones laborales.....	19

CAPÍTULO II

2. Riesgos laborales.....	23
2.1. Riesgos físicos.....	25
2.2. Riesgos químicos.....	28
2.3. Riesgos ergonómicos.....	31
2.4. Riesgos psicosociales.....	33

CAPÍTULO III

3. La seguridad en el trabajo.....	37
3.1. Importancia de la seguridad en el trabajo.....	37
3.2. Equipos de protección personal.....	39
3.3. Políticas de seguridad en el trabajo.....	41
3.4. Cultura de seguridad en el trabajo.....	43

3.5. Normativas y estándares de seguridad en el trabajo.....	46
3.6. Impacto económico de la seguridad laboral.....	47

CAPÍTULO IV

4. Desprotección legal de los trabajadores ante la realización de labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad en Guatemala.....	49
4.1. Falta de inspección y control.....	50
4.2. Causas.....	51
4.3. Marco legal.....	57
4.4. Desprotección legal de los trabajadores ante la realización de labores riesgosas en los adecuados implementos de seguridad en Guatemala.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN

El presente documento aborda de manera exhaustiva diversos aspectos del derecho laboral y la seguridad ocupacional en Guatemala, proporcionando un análisis detallado de la regulación y las condiciones laborales en el país. La estructura del trabajo se divide en cuatro capítulos principales, cada uno centrado en un tema específico relacionado con el bienestar y la protección de los trabajadores en el entorno laboral. A través de esta exploración, se pretende destacar la importancia de establecer y cumplir con normativas de seguridad, así como reconocer y abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores en situaciones de riesgo. El objetivo es ofrecer una visión integral de la situación actual y proponer soluciones efectivas para mejorar las condiciones laborales en Guatemala.

El documento se estructura en cuatro capítulos principales que abordan diversos aspectos del derecho laboral y la seguridad ocupacional en Guatemala. El Capítulo I se centra en el derecho laboral, una rama del derecho que regula las relaciones entre empleados y empleadores. Se abordan los principios fundamentales que guían estas relaciones, incluyendo la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un equilibrio adecuado en el contexto laboral. Se destacan temas como la evolución histórica del derecho laboral, los sujetos del derecho laboral (trabajador y empleador), las fuentes del derecho laboral y los principios que lo rigen.

El Capítulo II aborda los riesgos laborales, describiendo las labores riesgosas que, debido a su naturaleza, condiciones o entorno, tienen un alto potencial de causar daños a la salud y seguridad de los trabajadores. Se discuten los riesgos físicos, como el ruido, las vibraciones y las temperaturas extremas; los riesgos químicos, derivados de la exposición a sustancias peligrosas; los riesgos ergonómicos, asociados con posturas forzadas y movimientos repetitivos; y los riesgos psicosociales, relacionados con el estrés laboral, el acoso y la falta de apoyo social.

El Capítulo III se enfoca en la seguridad en el trabajo, destacando la importancia de implementar estrategias y medidas para salvaguardar la salud y el bienestar de los



empleados. Se subraya la relevancia de un entorno laboral seguro para evitar lesiones, enfermedades profesionales, así como para mejorar la productividad y eficiencia operativa. Además, se describen los equipos de protección personal necesarios para prevenir accidentes, las políticas de seguridad que deben establecerse en las empresas y la importancia de fomentar una cultura de seguridad. También se abordan las normativas y estándares de seguridad en el trabajo, y el impacto económico de la seguridad laboral.

El Capítulo IV trata sobre la desprotección legal de los trabajadores en Guatemala, específicamente aquellos que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad. Se analiza la problemática desde diversas perspectivas, incluyendo la falta de implementación y cumplimiento de normativas, la insuficiente vigilancia y control, el desconocimiento de derechos laborales, la precariedad económica y la falta de alternativas de empleo. Además, se destacan la influencia de una cultura empresarial que minimiza los costos de seguridad y la debilidad institucional. Se examina el marco legal existente, que incluye la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley de Protección y Seguridad del Empleado, y se proponen posibles soluciones para mejorar las condiciones laborales y proteger a los trabajadores.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“El derecho laboral constituye una rama jurídica especializada que se enfoca en regular las interacciones laborales entre empleados y empleadores, estableciendo las normas y principios que gobiernan dichas relaciones en el contexto laboral”.¹ Este ámbito del derecho persigue como propósito fundamental la creación de un marco normativo que garantice condiciones laborales justas y equitativas, protegiendo los derechos de los trabajadores y fomentando un equilibrio adecuado en las relaciones de trabajo respaldado en la igualdad e integridad.

En su esencia, el derecho laboral se dedica a la formulación, interpretación y ejecución de normas que abarcan todos los aspectos vinculados con el empleo y el trabajo. Estas normativas incluyen estipulaciones sobre la contratación de empleados, las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, las medidas de seguridad y salud ocupacional, así como los procedimientos para la resolución de disputas laborales. Mediante estas regulaciones, el derecho laboral pretende asegurar que los empleados trabajen en un ambiente seguro y digno, y que sus derechos fundamentales sean debidamente respetados.

¹ García Rodríguez, Ingrid Beatriz. **Derecho laboral en América Latina**. Pág. 06.

El ámbito de aplicación del derecho laboral es extenso, cubriendo diversas áreas y subdisciplinas. Entre ellas se encuentra el derecho individual del trabajo, que se centra en las relaciones laborales entre un trabajador y su empleador; y el derecho colectivo del trabajo, que se ocupa de las relaciones entre grupos de trabajadores, como los sindicatos, y los empleadores. Adicionalmente, el derecho laboral incorpora elementos del derecho de la seguridad social, proporcionando protección a los trabajadores en casos de enfermedad, accidentes, desempleo y jubilación.

El derecho laboral se distingue por su dinamismo y su capacidad de adaptación a las condiciones fluctuantes del mercado laboral y de la sociedad en su conjunto. Con el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y la economía informal, el derecho laboral se transforma para integrar estas nuevas formas de empleo y garantizar que todos los trabajadores, sin importar la naturaleza de su ocupación, disfruten de los mismos derechos y protecciones. Esta habilidad de adaptación es esencial para preservar la pertinencia y eficacia de las normas laborales en un entorno globalizado y tecnológicamente avanzado.

Además, el derecho laboral no solo impone obligaciones a los trabajadores y empleadores, sino que también especifica los mecanismos de control y supervisión esenciales para garantizar el cumplimiento de estas normativas. Las inspecciones laborales, los tribunales de trabajo y otras entidades reguladoras juegan un papel fundamental en la ejecución y supervisión de las leyes laborales, asegurando el respeto de los derechos de los trabajadores y sancionando las infracciones cometidas por los empleadores.

El derecho laboral también posee una relevante dimensión internacional, influenciada por normas y convenios adoptados por entidades globales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos convenios establecen estándares mínimos para la protección de los derechos laborales a nivel mundial y fomentan la cooperación entre los países con el fin de mejorar las condiciones laborales en todo el planeta.

1.1. Evolución histórica

El derecho laboral es una disciplina jurídica que ha experimentado una notable evolución a lo largo del tiempo, reflejando las transformaciones en las relaciones laborales y las necesidades de protección de los trabajadores. La evolución histórica del derecho laboral puede ser segmentada en varios períodos clave, cada uno de los cuales ha dejado una huella significativa en su desarrollo.

En sus inicios, las relaciones laborales estaban fundamentadas principalmente en sistemas de servidumbre y esclavitud, donde los trabajadores carecían de derechos reconocidos. La Revolución Industrial en el siglo XVIII marcó un cambio radical en la naturaleza del trabajo. La proliferación de fábricas trajo consigo nuevas formas de explotación laboral. Las condiciones de trabajo eran sumamente duras, caracterizadas por jornadas extensas, salarios ínfimos, empleo infantil y una total ausencia de medidas de seguridad.

Ante estas condiciones, surgieron las primeras demandas de regulación y protección para los trabajadores. Durante el siglo XIX, varios países europeos comenzaron a implementar

leyes laborales básicas. Por ejemplo, en el Reino Unido, la Ley de Fábricas de 1833 impuso límites a la jornada laboral de los niños y estableció la figura de los inspectores de fábricas. En Francia, la Ley de Chapelier de 1791 prohibió las asociaciones laborales, pero esta prohibición fue revertida posteriormente con la Ley Ollivier de 1864, la cual legalizó las huelgas.

El siglo XX resultó ser un periodo fundamental para el progreso del derecho laboral. La creciente conciencia sobre la necesidad de proteger a los trabajadores impulsó la adopción de legislaciones laborales más amplias y complejas. Los movimientos obreros y sindicales desempeñaron un papel crucial en la obtención de derechos laborales significativos. La Primera Guerra Mundial y la Gran Depresión subrayaron la importancia de la seguridad laboral y el bienestar social, motivando reformas que buscaban mejorar las condiciones de trabajo y garantizar una protección integral para los trabajadores que buscaban garantizar la dignidad en sus deberes.

En consecuencia, numerosos países adoptaron legislaciones laborales significativas. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 marcó un hito crucial, convirtiéndose en un actor esencial en la promoción de estándares laborales a nivel internacional. A través de la formulación de convenios y recomendaciones, la OIT ha ejercido una influencia sustancial en la legislación laboral de muchos países, fomentando la adopción de medidas que protegen y promueven los derechos de los trabajadores a nivel global.

Tras la Segunda Guerra Mundial, el derecho laboral continuó su evolución, centrando su atención en la protección social y los derechos humanos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 fortalecieron el reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos fundamentales. En este período, numerosos países desarrollaron sistemas de seguridad social y promulgaron leyes que brindaban protección a los trabajadores en casos de enfermedad, desempleo y jubilación. Además, la negociación colectiva y el derecho a la huelga se consolidaron como componentes esenciales del derecho laboral, asegurando una mayor justicia y equidad en las relaciones laborales.

En las últimas décadas, el derecho laboral se ha visto confrontado con nuevos desafíos y oportunidades derivados de la globalización, la tecnología y los cambios en el mercado laboral. La economía digital ha propiciado la aparición de nuevas modalidades de empleo, como el trabajo freelance y el trabajo en plataformas digitales, generando debates sobre la adecuación de las leyes laborales tradicionales para abordar estas nuevas realidades. Estos cambios demandan una revisión y actualización constante de las normativas laborales para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su empleo, estén adecuadamente protegidos.

Las naciones han debido ajustar sus marcos legislativos para enfrentar desafíos como la protección de los trabajadores en la economía gig, la armonización entre la vida profesional y personal, así como la prevención del acoso y la discriminación en el entorno laboral. El derecho laboral sigue evolucionando, reflejando las transformaciones tanto sociales como

económicas, y esforzándose por equilibrar los intereses de empleados y empleadores en un mundo caracterizado por su constante dinamismo. Esta continua adaptación es fundamental para asegurar que las normativas laborales mantengan su relevancia y efectividad en un contexto globalizado y en constante evolución.

1.2. Sujetos del derecho laboral

“Los sujetos del derecho laboral comprenden las partes implicadas en la relación laboral, cuya identificación y definición resultan fundamentales para entender la estructura y el funcionamiento de esta rama jurídica. Los actores principales del derecho laboral son el trabajador y el empleador, cada uno con roles y responsabilidades específicos regulados por la normativa laboral”.²

El trabajador se erige como el elemento fundamental del derecho laboral, siendo definido como la persona física que proporciona servicios personales a otra persona o entidad, bajo una relación de subordinación y dependencia, recibiendo a cambio una remuneración. La característica esencial que distingue al trabajador en este contexto es su posición de subordinación, lo que implica que debe seguir las instrucciones y directrices del empleador en la realización de sus tareas. Los derechos del trabajador incluyen, entre otros, el derecho a una remuneración justa y oportuna, el derecho a desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad y salud adecuadas, el derecho a la igualdad y no discriminación, así como el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Por otro lado, los

² Beltrán Sánchez, Laura Andrea. **Derecho laboral comparado**. Pág. 89.

trabajadores tienen la obligación de cumplir con las tareas asignadas con diligencia y responsabilidad, respetar las normativas internas de la empresa y mantener la confidencialidad de la información sensible que manejen.

El empleador, en contraposición, se define como la persona física o jurídica que contrata los servicios del trabajador y le proporciona una remuneración a cambio. El empleador posee la autoridad para organizar y dirigir el trabajo dentro de la empresa, estableciendo las condiciones y políticas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales. Las obligaciones del empleador incluyen proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, pagar el salario acordado puntualmente, respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, y cumplir con las normativas legales y contractuales que rigen la relación laboral. Asimismo, el empleador tiene derechos, como exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores y tomar decisiones relacionadas con la organización y gestión del trabajo.

Además de los trabajadores y empleadores, el ámbito del derecho laboral involucra a otros actores que desempeñan roles cruciales en la regulación y supervisión de las relaciones laborales. Entre estos actores se destacan los sindicatos, los cuales representan de manera colectiva a los trabajadores y defienden sus intereses a través de la negociación colectiva y otras formas de acción sindical. Los sindicatos poseen el derecho a organizarse libremente y a participar en la elaboración de convenios colectivos que estipulan condiciones laborales más favorables para los trabajadores. Por otro lado, los empleadores

tienen la posibilidad de agruparse en asociaciones empresariales con el fin de representar sus intereses colectivos y participar activamente en la negociación colectiva.

El Estado, asimismo, es un actor relevante en el ámbito del derecho laboral, actuando a través de sus diversas instituciones y organismos para regular, supervisar y hacer cumplir las normativas laborales. El Estado tiene la responsabilidad de establecer un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores, fomente la equidad en el empleo y garantice la justicia en las relaciones laborales. Además, le corresponde proporcionar mecanismos eficaces para la resolución de conflictos laborales, ya sea mediante la mediación, la conciliación o la intervención judicial.

1.3. Fuentes del derecho laboral

“El derecho del trabajo se basa en una variedad de fuentes normativas y jurídicas que configuran su estructura y determinan su aplicación. Estas fuentes son fundamentales para entender el marco regulador que gobierna las relaciones laborales, y su estudio es crucial para conocer el origen y la jerarquía de las normas que protegen los derechos de los trabajadores y establecen las obligaciones de los empleadores”.³ Entre las más relevantes, importantes y principales fuentes del derecho del trabajo se encuentran las normativas que mencionaremos a continuación.

³ Castro Pérez, Laura Lucía. **Derecho laboral y relaciones laborales**. Pág. 74.

La Constitución Política de la República se erige como la norma suprema del ordenamiento jurídico de un país, estableciendo los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo. En muchos países, la Constitución consagra derechos laborales básicos tales como el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario, la libertad sindical y el derecho a la huelga. Estos principios constitucionales proporcionan un marco de referencia para todas las demás normas laborales y garantizan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La jerarquía constitucional asegura que cualquier ley o reglamento laboral debe respetar estos principios y, en caso de conflicto, prevalece la norma constitucional sobre cualquier otra disposición normativa.

Las leyes y reglamentos laborales son normas promulgadas por el poder legislativo que regulan específicamente las relaciones laborales. Estas leyes definen los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como las condiciones en las que se debe desarrollar el trabajo. Entre las legislaciones laborales más relevantes se encuentran los códigos de trabajo, las leyes de seguridad social, las normativas sobre seguridad y salud ocupacional, y las leyes que regulan la negociación colectiva. Por otro lado, los reglamentos son normas de menor jerarquía que desarrollan y detallan las disposiciones contenidas en las leyes, facilitando su aplicación práctica. Estos instrumentos legales son esenciales para la implementación efectiva de los derechos laborales y proporcionan un marco detallado para la regulación de las condiciones laborales, asegurando que los principios establecidos en las leyes se apliquen de manera coherente y efectiva.

Los convenios y tratados internacionales son acuerdos firmados entre Estados que establecen estándares mínimos de protección laboral y derechos fundamentales en el ámbito del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado numerosos convenios que los países pueden ratificar, comprometiéndose así a cumplir con sus disposiciones. Estos convenios tratan temas como la libertad sindical, la prohibición del trabajo infantil, la igualdad de remuneración y la eliminación de la discriminación en el empleo. Una vez ratificados, los convenios internacionales se integran al ordenamiento jurídico interno y prevalecen sobre las leyes nacionales en caso de conflicto. Estos acuerdos internacionales reflejan un consenso global sobre los derechos laborales esenciales y contribuyen a la armonización de las normas laborales a nivel mundial, estableciendo un marco uniforme para la protección de los derechos de los trabajadores en distintos países.

Los convenios colectivos son acuerdos negociados y suscritos entre sindicatos y empleadores, o asociaciones de empleadores, que regulan las condiciones laborales y los derechos y obligaciones de las partes involucradas en el ámbito de una empresa, sector o industria. Estos convenios representan una manifestación del principio de autonomía colectiva, permitiendo que trabajadores y empleadores adapten las condiciones laborales a las necesidades específicas de su sector o empresa. Los convenios colectivos tienen la capacidad de establecer condiciones de trabajo más favorables que las estipuladas por la ley y son herramientas cruciales para mejorar las condiciones laborales y resolver conflictos laborales. La negociación y aplicación de estos convenios refuerzan la

importancia del diálogo social y la cooperación entre las partes, promoviendo un entorno laboral más equitativo y justo.

La jurisprudencia, entendida como el conjunto de sentencias y resoluciones emitidas por los tribunales de justicia, constituye otra fuente esencial del derecho del trabajo. Los tribunales laborales se encargan de interpretar y aplicar las leyes laborales, estableciendo precedentes que orientan la interpretación de las normativas en casos futuros. La jurisprudencia contribuye a la coherencia y estabilidad del ordenamiento jurídico laboral, proporcionando claridad y previsibilidad en la aplicación de las leyes. Las decisiones judiciales tienen la capacidad de aclarar aspectos ambiguos de la legislación, resolver conflictos entre normas y adaptar la aplicación de las leyes a las realidades cambiantes del mundo laboral. Este proceso judicial es fundamental para garantizar que las leyes laborales sean aplicadas de manera justa y consistente, reflejando las necesidades y circunstancias actuales del entorno laboral.

La doctrina jurídica, constituida por los estudios, comentarios y análisis realizados por académicos y expertos en derecho laboral, desempeña un papel significativo en el desarrollo de esta rama del derecho. La doctrina influye en la interpretación y aplicación de las normas laborales, proporcionando argumentos y criterios que pueden ser adoptados tanto por los legisladores como por los tribunales. Los estudios doctrinales contribuyen al desarrollo teórico del derecho del trabajo, identificando tendencias, proponiendo reformas y analizando los efectos de la legislación vigente. La doctrina actúa como un puente entre la teoría y la práctica, enriqueciendo el debate jurídico y fomentando una comprensión más

profunda y matizada del derecho laboral. Este cuerpo de conocimiento no solo ilumina la evolución normativa, sino que también ofrece perspectivas críticas y constructivas para mejorar la regulación y protección en el ámbito laboral.

Las costumbres laborales, entendidas como prácticas y usos aceptados en el ámbito laboral que no están necesariamente codificados en la ley, pueden constituir una fuente complementaria del derecho del trabajo. Estas costumbres adquieren fuerza normativa cuando son reconocidas por la legislación o la jurisprudencia y se aplican en ausencia de una regulación específica. Las costumbres pueden variar significativamente entre sectores, regiones e incluso empresas, reflejando las particularidades de cada contexto laboral. Aunque su carácter normativo es menos formal que el de las leyes y reglamentos, las costumbres laborales pueden desempeñar un papel crucial en la regulación de las relaciones laborales y en la resolución de conflictos, adaptándose a las necesidades y realidades específicas de cada entorno laboral. Su reconocimiento y aplicación contribuyen a una mayor flexibilidad y adecuación de las normativas laborales a las circunstancias prácticas del mundo del trabajo.

1.4. Principios del derecho laboral

“El derecho laboral se cimienta en una serie de principios fundamentales que guían su interpretación y aplicación. Estos principios son cruciales para asegurar que las relaciones laborales se desenvuelvan dentro de un marco de justicia, equidad y respeto hacia los derechos de los trabajadores. Dichos principios no solo establecen los cimientos de la

normativa laboral, sino que también orientan la actuación de empleadores, trabajadores y autoridades, promoviendo un entorno laboral justo y equilibrado”.⁴ Para continuar esta investigación se desarrolla una explicación detallada de los principales principios del derecho laboral.

El principio de protección se erige como uno de los pilares fundamentales del derecho laboral, fundamentado en la necesidad de ofrecer una tutela especial a los trabajadores, dada su situación de subordinación y dependencia económica respecto del empleador. Este principio busca equilibrar la relación de poder inherentemente desigual entre empleadores y trabajadores, estableciendo normas y medidas que aseguren condiciones laborales dignas y equitativas. Ejemplos concretos de estas medidas incluyen la regulación de la jornada laboral, la implementación de normas de seguridad y salud en el trabajo, y la garantía de derechos como el salario mínimo y las vacaciones remuneradas. Asimismo, el principio de protección implica que cualquier interpretación de las normas laborales debe resolverse en favor del trabajador, reforzando así su protección y bienestar. Este enfoque prioriza la justicia social, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados y promovidos en todos los aspectos de la relación laboral.

El principio de igualdad y no discriminación constituye un fundamento cardinal del derecho laboral. Este principio establece que todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa, sin distinciones basadas en raza, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, entre otros factores. La igualdad en el ámbito laboral implica no solo

⁴ Campos Ramos, María Cinthya. **Principios de derecho laboral**. Pág. 23.

igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sino también en las condiciones de trabajo y en la remuneración. Este principio prohíbe cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, y obliga a los empleadores a asegurar un entorno laboral inclusivo y diverso. La implementación de políticas de igualdad y no discriminación es esencial para la creación de un ambiente de trabajo justo y equitativo.

El principio de irrenunciabilidad de derechos dispone que los derechos laborales estipulados por la legislación no pueden ser objeto de renuncia ni reducción a través de acuerdos entre empleadores y trabajadores. Este principio salvaguarda a los empleados de posibles abusos y de la presión que los empleadores podrían ejercer para que renuncien a sus derechos. De acuerdo con este principio, cualquier acuerdo o contrato que implique una renuncia o disminución de los derechos laborales será considerado inválido y sin efecto. La irrenunciabilidad de derechos garantiza que los trabajadores conserven su dignidad y que se respeten los estándares mínimos de protección laboral en todas las circunstancias, asegurando así un nivel básico de justicia y equidad en el ámbito laboral.

El principio de estabilidad en el empleo es crucial para la seguridad económica y emocional de los trabajadores. Este principio establece que los empleados tienen derecho a la continuidad en su puesto de trabajo y no pueden ser despedidos sin una causa justa previamente definida por la ley. La estabilidad en el empleo protege a los trabajadores de despidos arbitrarios y asegura que los contratos laborales solo puedan ser terminados bajo condiciones específicas y con las garantías procesales adecuadas. Este principio fomenta

la lealtad y el compromiso de los trabajadores hacia sus empleadores, al tiempo que proporciona una base sólida para el desarrollo de sus carreras profesionales.

El principio de participación y diálogo social promueve la cooperación entre trabajadores, empleadores y el Estado para abordar conjuntamente las cuestiones laborales. Este principio se manifiesta mediante mecanismos como la negociación colectiva, los comités de empresa y los consejos económicos y sociales. La participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones relativas a sus condiciones laborales y la gestión empresarial es fundamental para mejorar el clima laboral y promover la justicia social. El diálogo social facilita la resolución pacífica de conflictos laborales y la implementación de políticas laborales más efectivas y consensuadas, contribuyendo así a un entorno laboral más equitativo y armonioso.

1.5. Relaciones individuales de trabajo

“Las relaciones individuales de trabajo constituyen un pilar esencial del derecho laboral, refiriéndose a la relación jurídica establecida entre un trabajador y un empleador. Esta relación se fundamenta en un contrato de trabajo que delimita los derechos y obligaciones de ambas partes”.⁵ En el siguiente espacio se ofrece una explicación detallada de los aspectos fundamentales de las relaciones individuales de trabajo.

⁵ Díaz Hernández, Silvia Angelica. **Derecho del trabajo: teoría y práctica**. Pág. 98.

El contrato de trabajo puede ser formalizado de manera verbal o escrita, aunque en numerosos ordenamientos jurídicos se requiere su formalización por escrito para garantizar la claridad y protección de los derechos de ambas partes. Los elementos esenciales que componen un contrato de trabajo abarcan la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador, y el pago de una remuneración.

Existen diferentes modalidades de contratación laboral, adaptadas a las necesidades de las partes y a las particularidades del sector o actividad económica. Entre las principales modalidades se encuentran el contrato a tiempo indefinido, que es la más común de las modalidades de contratación y establece una relación laboral de duración indefinida. No tiene una fecha de finalización predeterminada, lo que proporciona estabilidad y seguridad tanto para el empleador como para el trabajador; el contrato a tiempo determinado, que tiene una duración limitada y está justificado por la naturaleza temporal de las tareas a realizar. Se utiliza en situaciones en las que el trabajo tiene un inicio y un fin claramente definidos, como proyectos específicos o sustituciones temporales; y el contrato por obra o servicio, que se celebra para la realización de una obra o servicio específico cuya duración es incierta pero limitada. Además, existen modalidades de contratación a tiempo parcial, que permiten la prestación de servicios con una jornada reducida en comparación con la jornada completa, y otras formas de contratación flexibles que responden a las necesidades de adaptación del mercado laboral.

El contenido del contrato de trabajo debe incorporar, al menos, las condiciones esenciales de la relación laboral. Estas incluyen la descripción del puesto de trabajo, que especifica las tareas y responsabilidades del empleado; la duración del contrato ya sea indefinida, determinada o por obra y servicio; la jornada laboral, que define el número de horas que el trabajador deberá cumplir; el salario, que detalla la remuneración acordada y los beneficios adicionales, tales como bonificaciones, seguro médico, y otros incentivos. Asimismo, el contrato debe incluir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, garantizando que el ambiente laboral cumpla con las normativas vigentes y proporcione un entorno seguro y saludable para el trabajador.

Es imperativo que el contrato de trabajo respete los derechos mínimos establecidos por la legislación laboral. Cualquier cláusula que implique una renuncia o disminución de estos derechos será considerada nula y sin efecto. Las partes tienen la libertad de acordar condiciones más favorables para el trabajador, pero nunca pueden pactar términos inferiores a los mínimos establecidos por la ley. Este requisito asegura que los derechos básicos de los trabajadores sean siempre protegidos, garantizando un nivel de justicia y equidad en la relación laboral. Además, esta norma impide que los empleadores ejerzan presión sobre los trabajadores para aceptar condiciones laborales menos favorables, salvaguardando así su bienestar y dignidad en el ámbito laboral.

Las relaciones individuales de trabajo comprenden una serie de derechos y obligaciones para ambas partes involucradas, el trabajador y el empleador. Entre los derechos del trabajador destacan: El derecho a recibir una remuneración justa y puntual, el de derecho

a la seguridad y salud en el trabajo, es esencial que el trabajador opere en un entorno seguro y saludable, cumpliendo con todas las normativas de seguridad y salud ocupacional vigentes para proteger su bienestar; el derecho a la no discriminación y el derecho a la capacitación y formación profesional, que les permitan mejorar sus habilidades y competencias, fomentando su desarrollo profesional y personal. Por otro lado, el trabajador tiene la obligación de cumplir con las tareas asignadas con diligencia y responsabilidad, respetar las normas internas de la empresa y mantener la confidencialidad sobre la información sensible de la misma.

El empleador, en contrapartida, posee el derecho de dirigir y organizar el trabajo, establecer las condiciones y normativas internas y exigir que el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales. No obstante, el empleador también está sujeto a una serie de responsabilidades importantes. Entre estas se destacan el pago puntual y adecuado del salario, la provisión de un entorno de trabajo que garantice seguridad y salud, el respeto incondicional a la dignidad y a los derechos fundamentales del trabajador, así como la oferta de oportunidades para el desarrollo profesional y la capacitación. El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear consecuencias legales y sanciones para el empleador, incluyendo posibles demandas por violaciones a los derechos laborales, multas administrativas y, en casos graves, repercusiones penales. Por tanto, es imperativo que los empleadores cumplan con estas obligaciones para mantener un ambiente laboral justo y conforme a la ley.

La terminación del contrato de trabajo es un aspecto fundamental en las relaciones individuales de trabajo y puede producirse por diversas razones, ya sean voluntarias o involuntarias. Entre las causas voluntarias se encuentran la renuncia del trabajador y el acuerdo mutuo entre las partes. Las causas involuntarias incluyen el despido justificado, que debe fundamentarse en razones previstas por la legislación laboral, como faltas graves cometidas por el trabajador, y el despido injustificado, que puede resultar en indemnizaciones y reparaciones a favor del trabajador.

La terminación del contrato de trabajo puede ocurrir por diversas razones adicionales, como la jubilación, la incapacidad permanente y la muerte del trabajador. La legislación laboral contempla procedimientos específicos y garantías para asegurar que la terminación del contrato se efectúe de manera equitativa y respetando los derechos de ambas partes.

1.6. Derechos y obligaciones laborales

“Los derechos y obligaciones laborales representan el fundamento central de las relaciones de trabajo, estableciendo el marco en el que se llevan a cabo las actividades laborales y asegurando un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los derechos de los empleados. Estas prerrogativas y responsabilidades están reguladas por la legislación laboral, siendo cruciales para asegurar condiciones laborales justas y equitativas”.⁶ Dando continuidad a esta investigación se expone en detalle los principales derechos y obligaciones laborales.

⁶ Herrera Martínez, Juan Miguel. **Derecho laboral y su impacto social**. Pág. 03

El derecho a recibir una remuneración justa y puntual es uno de los derechos más esenciales para los trabajadores. Este derecho establece que los empleados deben percibir un salario proporcional a las tareas desempeñadas, dentro de los plazos acordados y conforme a las condiciones fijadas por la ley. La remuneración debe ser adecuada para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia, cumpliendo con los estándares mínimos fijados por la legislación laboral y los convenios colectivos. Además, el pago debe realizarse de manera regular y sin demoras, asegurando así la estabilidad económica del trabajador.

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo es fundamental para salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores. Este derecho obliga a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Las condiciones laborales deben cumplir con las normativas de seguridad e higiene, y los empleadores deben suministrar equipos de protección personal, así como ofrecer formación y supervisión adecuadas para garantizar la seguridad de los empleados. Además, los trabajadores tienen el derecho a ser informados sobre los riesgos laborales y a participar en la implementación de medidas preventivas.

El derecho a la igualdad y no discriminación asegura que todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa, sin distinciones basadas en raza, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, orientación sexual, discapacidad u cualquier otra condición. Este derecho garantiza igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la

formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Asimismo, prohíbe cualquier forma de acoso o discriminación en el lugar de trabajo, fomentando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva faculta a los trabajadores para asociarse libremente con el fin de defender sus intereses laborales. Este derecho abarca la capacidad de formar y afiliarse a sindicatos, participar en actividades sindicales y negociar colectivamente con los empleadores. La negociación colectiva es un mecanismo esencial para mejorar las condiciones laborales y resolver conflictos de manera pacífica. Los empleadores están obligados a respetar este derecho y no pueden tomar represalias contra los trabajadores que ejerzan su libertad sindical.

El derecho a la protección social asegura a los trabajadores el acceso a sistemas de seguridad social que cubren riesgos como la enfermedad, el desempleo, la invalidez, la vejez y los accidentes laborales. Estos sistemas proporcionan prestaciones económicas y servicios de salud que garantizan el bienestar de los trabajadores y sus familias en situaciones de necesidad. Este derecho es fundamental para la estabilidad económica y social de los trabajadores, asegurando que, en momentos de vulnerabilidad, cuenten con el apoyo necesario para mantener su calidad de vida y la de sus seres queridos.

Además de estos derechos, los trabajadores están sujetos a una serie de obligaciones que deben cumplir en el contexto de la relación laboral. Entre las principales obligaciones se destaca la de ejecutar su trabajo con diligencia y responsabilidad, cumpliendo con las

tareas y funciones asignadas conforme a los términos del contrato de trabajo. Los trabajadores deben observar y respetar las normas internas de la empresa, incluyendo horarios, instrucciones y procedimientos establecidos por el empleador. Asimismo, tienen la obligación de mantener la confidencialidad sobre la información sensible y los secretos comerciales de la empresa, contribuyendo así a la protección de los intereses del empleador.

Los empleadores, por su parte, también poseen derechos y obligaciones dentro de la relación laboral. El derecho a dirigir y organizar el trabajo permite a los empleadores establecer las condiciones y normas internas de la empresa, asignar tareas y supervisar su cumplimiento. Sin embargo, este derecho debe ejercerse con respeto a los derechos de los trabajadores y dentro del marco legal. Entre las obligaciones de los empleadores se incluyen el pago puntual del salario acordado, la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables, el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, y la oferta de oportunidades de desarrollo profesional y formación continua.

CAPÍTULO II

2. Riesgos laborales

“Las labores riesgosas se refieren a aquellas actividades laborales que, debido a su naturaleza, condiciones o entorno, tienen un alto potencial de causar daños a la salud y seguridad de los trabajadores. Estas actividades implican tareas que exponen a los empleados a situaciones peligrosas, donde la probabilidad de sufrir accidentes laborales, desarrollar enfermedades ocupacionales o enfrentar condiciones adversas es considerablemente elevada”.⁷ La identificación y gestión adecuada de estas labores es esencial para la prevención de riesgos y la protección integral de los trabajadores, garantizando así un entorno de trabajo seguro y saludable.

La determinación de lo que constituye una labor riesgosa es crucial para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esto implica un análisis minucioso de las actividades realizadas, las herramientas y equipos utilizados, y el entorno en el que se llevan a cabo estas tareas. Las organizaciones deben realizar evaluaciones de riesgos para identificar las labores que presentan peligros potenciales y aplicar medidas preventivas adecuadas para mitigar estos riesgos. Este proceso de evaluación incluye la identificación de factores de riesgo, la valoración de su gravedad y la implementación de estrategias para eliminar o controlar dichos riesgos, garantizando así un entorno laboral más seguro para los trabajadores.

⁷ De La Cruz, Fernando Rogelio. **Legislación laboral y seguridad social**. Pág. 15.

La gestión de las labores riesgosas constituye un elemento central en la política de seguridad y salud ocupacional de cualquier empresa. Este proceso implica la implementación de procedimientos y prácticas destinados a garantizar que los trabajadores estén protegidos frente a los peligros inherentes a sus tareas diarias. Las medidas abarcan desde la formación y capacitación continua en materia de seguridad hasta la provisión de equipos de protección personal adecuados. Además, es esencial la creación de un entorno de trabajo que cumpla con las normativas de seguridad vigentes, asegurando así la integridad física y mental de los empleados. La gestión efectiva de estas labores contribuye a minimizar los riesgos y a promover un ambiente laboral seguro y saludable.

La prevención y el control de las labores riesgosas no solo resguardan la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también incrementan la productividad y eficiencia de las operaciones empresariales. Un ambiente de trabajo seguro y saludable disminuye la incidencia de accidentes y enfermedades, lo que se traduce en menores costos relacionados con el ausentismo laboral, indemnizaciones y pérdida de productividad. Asimismo, fomenta un clima laboral positivo, elevando la moral y el compromiso de los empleados con la organización. Estas mejoras contribuyen a una mayor satisfacción laboral y a una cultura de seguridad que beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa en su conjunto.

La adecuada identificación, evaluación y control de las labores riesgosas son fundamentales para proteger a los trabajadores y asegurar que las actividades laborales se realicen en condiciones seguras y saludables. Implementar políticas efectivas de

prevención y fomentar una cultura de seguridad en el trabajo son claves para minimizar los riesgos y crear un entorno laboral seguro y productivo. Estas políticas deben incluir evaluaciones de riesgos regulares, formación continua en seguridad para los empleados y la adopción de medidas preventivas basadas en las mejores prácticas y normativas vigentes. La promoción de una cultura de seguridad implica el compromiso de todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los trabajadores, para garantizar que la seguridad y la salud ocupacional sean prioritarias en todas las operaciones.

2.1. Riesgos físicos

“Los riesgos físicos en el entorno laboral se refieren a los peligros derivados de diversos factores ambientales y condiciones específicas del lugar de trabajo que pueden perjudicar la salud y seguridad de los empleados”.⁸ Estos riesgos son intrínsecos a numerosas actividades laborales y pueden acarrear consecuencias graves si no se manejan de manera adecuada. El desarrollo de esta investigación presenta a continuación los principales riesgos físicos presentes en el entorno laboral.

El ruido excesivo representa uno de los riesgos físicos más prevalentes en diversos entornos laborales, como fábricas, talleres, obras de construcción y aeropuertos. La exposición prolongada a niveles altos de ruido puede provocar pérdida auditiva permanente, además de otros efectos negativos como estrés, fatiga y problemas de comunicación. Para mitigar este riesgo, es fundamental llevar a cabo mediciones regulares

⁸ Álvarez Morales, Matías Alexander. **Los riesgos laborales**. Pág. 36.

de los niveles de ruido y adoptar medidas de control, tales como el uso de protectores auditivos, la instalación de barreras acústicas y la implementación de programas de conservación auditiva.

Las vibraciones se generan cuando herramientas y máquinas producen movimientos oscilatorios que se transmiten al cuerpo del trabajador. Este riesgo es común en sectores como la construcción, la minería y el manejo de maquinaria pesada. Las vibraciones pueden originar diversos problemas de salud, incluyendo trastornos musculoesqueléticos, problemas circulatorios y daños en articulaciones y nervios, especialmente en las extremidades superiores e inferiores. Para mitigar los efectos adversos de las vibraciones, es crucial implementar medidas preventivas, tales como el uso de equipos anti vibratorios, la rotación de tareas y la limitación de la duración de la exposición a dichas vibraciones en el trabajo.

Las radiaciones ionizantes y no ionizantes constituyen otro grupo significativo de riesgos físicos en el entorno laboral. Las radiaciones ionizantes, como las emitidas por los rayos X y las sustancias radiactivas, pueden causar daños celulares y aumentar el riesgo de cáncer. Por otro lado, las radiaciones no ionizantes, como las microondas y las radiaciones ultravioletas, pueden provocar quemaduras, daños oculares y problemas dermatológicos. Es esencial que los trabajadores expuestos a estos tipos de radiaciones dispongan de equipos de protección adecuados y que se implementen procedimientos rigurosos para limitar la exposición, incluyendo la instalación de blindajes y el monitoreo continuo de los niveles de radiación.

Las temperaturas extremas, ya sean muy altas o bajas, representan riesgos físicos significativos para los trabajadores. Aquellos expuestos a temperaturas elevadas, como en fundiciones, cocinas industriales y trabajos al aire libre en climas calurosos, corren el riesgo de sufrir golpes de calor, deshidratación y quemaduras. Por otro lado, los empleados que trabajan en ambientes fríos, como almacenes refrigerados o en la construcción durante el invierno, pueden enfrentar hipotermia, congelación y otros problemas relacionados con el frío. Para mitigar estos riesgos, es fundamental proporcionar ropa adecuada, implementar pausas regulares para recuperación en ambientes controlados y asegurar la disponibilidad de hidratación suficiente.

La iluminación deficiente representa un riesgo físico que puede comprometer tanto la seguridad como la salud de los empleados. Una iluminación inadecuada puede ser la causa de accidentes como tropiezos, caídas y colisiones, además de provocar fatiga visual y estrés ocular. Asegurar una correcta iluminación en las áreas de trabajo es esencial para garantizar tanto la seguridad como la eficiencia laboral.

Esto implica no solo la cantidad adecuada de luz, sino también su calidad, incluyendo una distribución uniforme y la minimización de deslumbramientos. Es recomendable llevar a cabo evaluaciones periódicas de la iluminación y ajustar las condiciones lumínicas a las necesidades específicas de las tareas, con el fin de mantener un entorno de trabajo seguro, eficaz y eficiente.

2.2. Riesgos químicos

“Los riesgos químicos en el ámbito laboral aluden a los peligros que surgen de la exposición a sustancias químicas, las cuales pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores”.⁹ Estos riesgos son prevalentes en diversos sectores industriales, tales como la manufactura, la construcción, la agricultura y el sector salud.

Las sustancias químicas pueden presentarse en diversas formas, incluyendo gases, vapores, líquidos, sólidos, polvos y humos, y pueden penetrar en el cuerpo humano mediante inhalación, ingestión o contacto dérmico. Es importante reconocer los principales riesgos químicos en el entorno laboral por lo que a continuación se detallan individualmente cada uno.

La inhalación de sustancias químicas es una de las vías de exposición más frecuentes y puede desencadenar una serie de problemas respiratorios y sistémicos. Por ejemplo, la inhalación de solventes orgánicos puede provocar efectos neurotóxicos, como mareos, dolores de cabeza e incluso daño cerebral en casos graves. Los trabajadores en industrias que manipulan pinturas, barnices y productos de limpieza están especialmente expuestos a estos riesgos. Asimismo, la inhalación de gases tóxicos, como el monóxido de carbono y el amoníaco, puede resultar en asfixia, irritación de las vías respiratorias y daño pulmonar. Para mitigar estos riesgos, es esencial implementar sistemas de ventilación adecuados y utilizar equipos de protección respiratoria apropiados.

⁹ López Santos, Raúl. **Las enfermedades laborales**. Pág. 67.

El contacto dérmico es una vía significativa de exposición a sustancias químicas. Dichos productos pueden inducir irritaciones, quemaduras y dermatitis de contacto. Sustancias como los ácidos y álcalis fuertes son capaces de causar quemaduras químicas severas, mientras que otros productos, como aceites y disolventes, pueden desengrasar la piel y originar dermatitis. Los trabajadores en laboratorios, industrias químicas y sectores de limpieza deben emplear guantes protectores, ropa adecuada y cremas barrera para resguardar la piel del contacto con estas sustancias peligrosas. Además, es esencial disponer de instalaciones para el lavado y descontaminación inmediata en caso de exposición.

La ingestión accidental de sustancias químicas puede ocurrir, especialmente en entornos laborales donde no se siguen rigurosamente las prácticas de higiene. Aunque es menos frecuente que la inhalación o el contacto dérmico, la ingestión puede provocar intoxicaciones agudas y crónicas, afectando órganos vitales como el hígado y los riñones. Es fundamental fomentar buenas prácticas de higiene en el lugar de trabajo, tales como lavarse las manos antes de comer y prohibir el consumo de alimentos y bebidas en áreas donde se manipulan productos químicos.

Las exposiciones crónicas a sustancias químicas pueden tener repercusiones a largo plazo en la salud de los trabajadores. Algunas sustancias, como el amianto y ciertos solventes orgánicos, se asocian con el desarrollo de enfermedades graves, tales como cáncer, fibrosis pulmonar y trastornos neurológicos. La exposición prolongada a niveles bajos de productos químicos tóxicos puede resultar en una acumulación en el cuerpo, causando

daños irreversibles con el tiempo. Implementar programas de monitoreo ambiental y salud ocupacional es esencial para identificar y gestionar estos riesgos a largo plazo. Dichos programas deben incluir la medición regular de la concentración de sustancias químicas en el aire y la realización de exámenes médicos periódicos para los trabajadores expuestos.

El manejo inadecuado de residuos químicos constituye un riesgo significativo. La acumulación y eliminación incorrecta de estos residuos peligrosos puede provocar la contaminación del aire, suelo y agua, afectando no solo a los trabajadores, sino también a la comunidad y al medio ambiente. Es fundamental que las empresas adopten políticas de gestión de residuos que incluyan la clasificación, almacenamiento, transporte y eliminación segura de productos químicos peligrosos. Cumplir con las normativas ambientales y proporcionar capacitación continua a los empleados sobre la gestión adecuada de residuos es crucial para minimizar estos riesgos.

La evaluación y control de los riesgos químicos en el ámbito laboral requieren un enfoque integral que combine la identificación de peligros, la evaluación de la exposición y la implementación de medidas de control efectivas. Las evaluaciones de riesgo químico deben abarcar la identificación de todas las sustancias químicas presentes en el lugar de trabajo, el análisis de las rutas de exposición y la determinación de los niveles de exposición permisibles. Las medidas de control pueden incluir la sustitución de sustancias peligrosas por alternativas menos tóxicas, la mejora de los procesos y equipos para

minimizar la liberación de productos químicos, y la formación y capacitación continua de los trabajadores sobre los riesgos y las prácticas de trabajo seguras.

2.3. Riesgos ergonómicos

“Los riesgos ergonómicos en el entorno laboral son peligros derivados de las condiciones de trabajo que pueden provocar lesiones o trastornos musculoesqueléticos. Estos riesgos emergen debido a factores como posturas forzadas, movimientos repetitivos, levantamiento manual de cargas y un diseño inadecuado de las estaciones de trabajo”.¹⁰

Estos peligros son frecuentes en varios sectores, incluyendo la manufactura, la construcción, las oficinas y el sector servicios. La identificación y gestión efectiva de estos riesgos ergonómicos son cruciales para prevenir lesiones, mejorar la salud y aumentar la productividad de los empleados. Proporcionando un panorama más completo se expone una explicación detallada de los principales aspectos de los riesgos ergonómicos en el entorno laboral.

Las posturas forzadas y estáticas representan una fuente significativa de riesgo ergonómico. Mantener posturas incómodas o inadecuadas durante periodos prolongados puede provocar fatiga muscular, dolor y lesiones en diversas partes del cuerpo, como la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades. Por ejemplo, los trabajadores que deben inclinarse, torcerse o agacharse repetidamente para realizar sus tareas están

¹⁰ Fernández González, Roberto Camilo. **Enfermedades ocupacionales en el trabajo**. Pág. 41.

expuestos a desarrollar problemas lumbares. Las posturas estáticas, como estar de pie o sentado durante largos periodos sin cambios de postura, también pueden causar fatiga e incomodidad. La implementación de estaciones de trabajo ajustables, la promoción de pausas regulares y la capacitación en técnicas de postura adecuada son medidas esenciales para mitigar estos riesgos.

Los movimientos repetitivos constituyen otra causa frecuente de trastornos ergonómicos. Realizar la misma acción de manera continua, como teclear, ensamblar piezas pequeñas o efectuar cortes repetidos, puede llevar a lesiones por esfuerzo repetitivo (LER) en músculos, tendones y nervios. Entre estas lesiones se encuentran el síndrome del túnel carpiano, la tendinitis y la epicondilitis. Los trabajos que implican un alto grado de repetitividad sin variación en las tareas ni descansos adecuados son particularmente vulnerables a estos riesgos. Para mitigar el impacto de los movimientos repetitivos, es esencial rediseñar los procesos de trabajo para incluir descansos y rotación de tareas, así como proporcionar herramientas y equipos ergonómicos que reduzcan el esfuerzo y la tensión.

El levantamiento manual de cargas constituye un riesgo ergonómico significativo, especialmente en sectores como la logística, la construcción y la manufactura. Manipular, transportar o levantar objetos pesados o de forma incómoda puede resultar en lesiones agudas y crónicas en la espalda, los hombros y otras áreas del cuerpo. Entre las lesiones más comunes se encuentran distensiones musculares, hernias discales y daños en la columna vertebral. Para prevenir estos riesgos, es crucial enseñar y aplicar técnicas

correctas de levantamiento, utilizar equipos de asistencia como carretillas y guías, y diseñar el entorno laboral de manera que se minimice la necesidad de manipular cargas pesadas manualmente.

El diseño inadecuado de las estaciones de trabajo puede contribuir significativamente a los riesgos ergonómicos. Estaciones de trabajo mal configuradas pueden obligar a los empleados a adoptar posturas incómodas y realizar movimientos ineficientes, incrementando así el riesgo de lesiones. En entornos de oficina, por ejemplo, escritorios y sillas que no son ajustables pueden dar lugar a problemas posturales y dolores musculoesqueléticos. En entornos industriales, maquinaria y herramientas mal posicionadas pueden causar esfuerzos innecesarios. La ergonomía aplicada al diseño de las estaciones de trabajo busca adaptar el entorno a las necesidades y capacidades de los trabajadores. Esto incluye ajustar la altura de mesas y sillas, proporcionar soportes adecuados para las extremidades y asegurar que las herramientas y equipos estén al alcance adecuado.

2.4. Riesgos psicosociales

“Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral aluden a factores relacionados con la organización, el contenido y la ejecución del trabajo, así como con el entorno social y económico en el que se lleva a cabo, que pueden causar daños psicológicos, sociales y físicos a los trabajadores”.¹¹

¹¹ Méndez Cruz, Pablo Lorenzo. **Derecho laboral y sus desafíos**. Pág. 27.

Estos riesgos pueden repercutir negativamente en la salud mental y física de los empleados, así como en su bienestar general y productividad. Para el siguiente apartado se expone una explicación detallada de los principales aspectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más prevalentes y ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para manejarlas. Este tipo de estrés puede originarse por una variedad de factores, tales como cargas de trabajo excesivas, plazos ajustados, falta de control sobre las tareas y expectativas poco claras o contradictorias. El estrés laboral prolongado puede tener efectos negativos severos en la salud mental y física, incluyendo ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. Para mitigar el estrés laboral, es fundamental implementar estrategias como la redistribución de tareas, la flexibilización de horarios, la mejora de la comunicación organizacional y la provisión de recursos adecuados para el cumplimiento de las tareas.

El acoso laboral es otro riesgo psicosocial significativo que puede tener consecuencias devastadoras para la salud de los trabajadores. Este tipo de acoso se manifiesta a través de comportamientos hostiles y repetitivos por parte de uno o más individuos en el lugar de trabajo, dirigidos a un empleado con la intención de intimidar, humillar o desestabilizar. Dichos comportamientos pueden incluir insultos, críticas constantes, aislamiento social, asignación de tareas degradantes o imposibles y la difusión de rumores maliciosos. Las víctimas de acoso laboral pueden sufrir síntomas de estrés postraumático, depresión,

ansiedad y una disminución significativa de su autoestima y rendimiento laboral. La prevención y gestión del acoso laboral requieren políticas claras, canales de denuncia accesibles y la formación de todos los empleados sobre la importancia del respeto y la convivencia en el lugar de trabajo.

La falta de apoyo social en el entorno laboral es otro factor de riesgo psicosocial relevante. Los trabajadores que perciben una carencia de apoyo adecuado por parte de sus colegas y superiores pueden experimentar sentimientos de aislamiento y soledad, lo cual puede afectar negativamente su salud mental y su capacidad para gestionar el estrés. El apoyo social en el trabajo abarca la disponibilidad de colegas y supervisores para brindar ayuda y consejo, la existencia de redes de apoyo formales e informales, y la promoción de un ambiente laboral colaborativo y amigable. Fomentar un entorno que ofrezca apoyo social puede mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y aumentar la resiliencia de los empleados frente a los desafíos laborales.

El agotamiento profesional, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es una condición asociada con el estrés laboral crónico que no ha sido gestionado adecuadamente. Este agotamiento se manifiesta en tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de disminución del logro personal. Los trabajadores que sufren de agotamiento pueden sentirse completamente exhaustos, perder el interés y la motivación en su trabajo, y desarrollar actitudes cínicas hacia sus tareas y colegas. El agotamiento profesional puede tener consecuencias graves tanto para la salud del trabajador como para la eficiencia y productividad de la organización.

Prevenir el agotamiento implica promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, reconocer y recompensar el trabajo bien hecho, y ofrecer programas de apoyo y bienestar para los empleados.

Las demandas emocionales del trabajo constituyen un riesgo psicosocial significativo. En muchas profesiones, especialmente aquellas que implican el trato directo con el público o la prestación de servicios de cuidado, los trabajadores pueden enfrentar situaciones emocionalmente exigentes que requieren un alto grado de control emocional y empatía. Estas demandas pueden provocar fatiga emocional y agotamiento si no se gestionan adecuadamente. Es fundamental que las organizaciones ofrezcan capacitación en habilidades emocionales, establezcan sistemas de apoyo y permitan a los empleados disponer del tiempo necesario para recuperarse de situaciones emocionalmente intensas.

Finalmente, la inseguridad laboral representa un factor de riesgo psicosocial que puede impactar profundamente la salud y el bienestar de los trabajadores. La percepción de que el empleo está en riesgo ya sea debido a factores económicos, reestructuraciones organizacionales o avances tecnológicos, puede generar ansiedad, estrés y una disminución de la motivación y el compromiso. Las organizaciones deben esforzarse por comunicar claramente la situación laboral y las perspectivas a sus empleados, además de proporcionar el apoyo necesario para ayudar a los trabajadores a adaptarse a los cambios. Esto incluye ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar la resiliencia y la adaptabilidad de los empleados frente a las incertidumbres laborales.

CAPÍTULO III

3. La seguridad en el trabajo

“La seguridad laboral abarca un conjunto de estrategias y medidas diseñadas para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados en su entorno de trabajo. Estas medidas comprenden la identificación y reducción de riesgos, el establecimiento de protocolos de seguridad, el correcto uso de equipos de protección personal y la promoción de una cultura organizacional enfocada en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales”.¹² La seguridad en el trabajo tiene como objetivo asegurar que todas las tareas laborales se lleven a cabo en condiciones que minimicen cualquier riesgo de daño físico, mental o emocional a los trabajadores, cumpliendo con las leyes vigentes y fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable.

3.1. Importancia de la seguridad en el trabajo

La relevancia de la seguridad en el trabajo reside en su habilidad para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados, asegurar la eficiencia operativa y disminuir los costos relacionados con accidentes y enfermedades laborales. Un entorno de trabajo seguro es crucial para evitar lesiones y enfermedades profesionales, lo cual, a su vez, mejora la calidad de vida de los empleados.

¹² Aguilar García, Jorge Estuardo. **La seguridad en el trabajo**. Pág. 07.



Cuando los trabajadores perciben seguridad en su entorno laboral, experimentan niveles reducidos de estrés y ansiedad, lo que favorece su salud mental y física. Esta protección no solo beneficia a cada empleado, sino que también promueve un sentimiento de confianza y lealtad hacia la organización, incrementando la moral y el compromiso del personal.

“Un entorno laboral seguro constituye un elemento esencial para la eficiencia operativa y la productividad de una empresa. La implementación de medidas de seguridad adecuadas reduce las interrupciones derivadas de accidentes y lesiones, permitiendo que las operaciones se desarrollen sin problemas”.¹³ Los trabajadores que se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo tienden a estar más enfocados y motivados, lo cual se refleja en un incremento de la productividad.

Un entorno seguro disminuye el absentismo laboral y la rotación de personal, puesto que los empleados son menos propensos a requerir tiempo libre para recuperarse de lesiones o enfermedades laborales. La estabilidad en la fuerza laboral permite a las empresas conservar una base constante de conocimientos y habilidades, lo cual es esencial para la continuidad y calidad de las operaciones.

Invertir en seguridad laboral puede resultar en ahorros sustanciales a largo plazo. Los gastos relacionados con accidentes y enfermedades laborales, tales como costos médicos, indemnizaciones y pérdida de productividad, pueden ser muy altos. La implementación de

¹³ Martínez García, Carlos Arnulfo. **El derecho laboral y su evolución**. Pág. 12.



medidas de seguridad efectivas contribuye a prevenir estos incidentes, disminuyendo así los costos asociados con el tratamiento y la rehabilitación de los trabajadores lesionados.

Las empresas que mantienen altos estándares de seguridad pueden evitar sanciones y multas derivadas del incumplimiento de las normativas de seguridad laboral. Además, es crucial considerar los costos indirectos, como el daño a la reputación de la empresa y la posible pérdida de clientes que pueden resultar de accidentes laborales graves. Invertir en seguridad no solo protege a los empleados, sino que también favorece la sostenibilidad financiera y mejora la reputación de la organización.

3.2. Equipos de protección personal

Los equipos de protección personal son dispositivos indispensables que los empleados utilizan para resguardarse de los riesgos que pueden amenazar su seguridad y salud en el entorno laboral. El empleo correcto de estos equipos es vital para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Entre los más relevantes equipos de protección personal podemos encontrar los siguientes:

Los equipos de protección personal incluyen una variedad de dispositivos diseñados para salvaguardar diferentes partes del cuerpo. La protección de la cabeza, como los cascos y las gorras protectoras, es esencial para proteger contra impactos, caídas de objetos y otras lesiones, siendo especialmente crucial en sectores como la construcción y la minería. La protección ocular y facial, que abarca gafas de seguridad, visores y caretas, es

fundamental para proteger contra partículas voladoras, productos químicos y radiaciones, resultando indispensable en actividades que implican soldadura, manipulación de productos químicos y el uso de herramientas eléctricas. La protección auditiva, mediante el uso de tapones y orejeras, resguarda contra el ruido excesivo, previniendo la pérdida auditiva inducida por el ruido en ambientes donde los niveles de ruido superan los límites seguros, como en fábricas y sitios de construcción.

Además de la protección para la cabeza, los ojos y los oídos, los equipos de protección personal incluyen dispositivos destinados a proteger el sistema respiratorio. Las mascarillas y respiradores son fundamentales para evitar la inhalación de polvo, vapores tóxicos y otros contaminantes del aire. Estos equipos son indispensables en industrias que manejan productos químicos peligrosos o en trabajos que generan partículas finas, como la construcción y la minería. La protección de las manos y los brazos también es crucial, utilizando guantes de diversos materiales que protegen contra cortes, abrasiones, productos químicos y calor. Estos guantes son esenciales en una amplia gama de industrias, desde la manufactura hasta la manipulación de alimentos.

La protección de los pies y las piernas se garantiza mediante el uso de botas y calzado de seguridad, diseñados para resguardar contra impactos, perforaciones, productos químicos y temperaturas extremas. Este tipo de protección es especialmente vital en sectores como la construcción, la agricultura y la industria manufacturera. La ropa de protección, como los trajes de seguridad, también desempeña un papel crucial al proteger contra productos

químicos, fuego y condiciones climáticas adversas. Estos trajes se utilizan en diversos entornos peligrosos, asegurando que los trabajadores estén completamente protegidos.

Para que los equipos de protección personal (EPP) sean efectivos, es fundamental que los trabajadores reciban una formación adecuada sobre su correcto uso. Esto implica conocer cuándo y cómo utilizar cada tipo de equipo, cómo ajustarlos de manera correcta y cómo mantenerlos en buen estado. La empresa debe garantizar la provisión de equipos de alta calidad, llevar a cabo inspecciones periódicas y reemplazar cualquier equipo que esté dañado o desgastado. Además, es crucial fomentar una cultura de seguridad en el entorno laboral, donde el uso de EPP se considere una prioridad y una responsabilidad compartida por todos los miembros de la organización.

3.3. Políticas de seguridad en el trabajo

Las directrices internas de seguridad en las corporaciones son cruciales para instaurar un marco preciso y coherente que asegure la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las normativas de seguridad vigentes. Estas directrices determinan las responsabilidades, procedimientos y acciones necesarias para mantener un entorno laboral seguro y saludable. A continuación, se presenta una explicación detallada de los componentes y la relevancia de las políticas internas de seguridad en las organizaciones.

“El desarrollo de políticas de seguridad laboral inicia con la identificación de riesgos y la evaluación de las necesidades particulares de la organización. Cada empresa enfrenta una



serie única de desafíos y peligros potenciales que requieren una atención específica. Las políticas deben fundamentarse en un análisis minucioso de estos riesgos y en el cumplimiento estricto de las normativas legales aplicables”.¹⁴ La colaboración entre la alta dirección, los encargados de seguridad y salud ocupacional, y los empleados es esencial para crear políticas efectivas y realistas que puedan implementarse exitosamente.

Una vez elaboradas, la implementación de estas políticas es esencial para garantizar su eficacia. Esto requiere una comunicación clara de las políticas en todos los niveles de la organización, asegurando que todos los empleados comprendan sus responsabilidades y los procedimientos a seguir. Las políticas deben estar documentadas y ser fácilmente accesibles, incluyendo manuales de seguridad, procedimientos operativos estándar y directrices específicas para situaciones de emergencia. Asimismo, es crucial llevar a cabo sesiones de formación y capacitación para asegurar que todos los empleados estén familiarizados con las políticas y sepan cómo aplicarlas en su labor cotidiana.

La evaluación y mejora continua de las políticas de seguridad son fundamentales para ajustarse a los cambios en el entorno laboral y las normativas legales. Las empresas deben llevar a cabo auditorías periódicas y evaluaciones de cumplimiento para identificar áreas de mejora y garantizar que las políticas de seguridad sigan siendo pertinentes y efectivas. Estas evaluaciones pueden incluir inspecciones de seguridad, análisis de incidentes y accidentes, y encuestas de satisfacción de los empleados respecto a las medidas de seguridad implementadas. Con base en los resultados de estas evaluaciones, las políticas

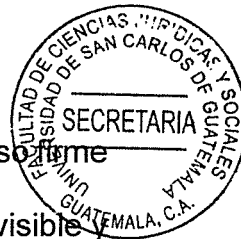
¹⁴ Alarcón López, Carlos Humberto. **La implementación de la seguridad laboral**. Pág. 52.

deben ser revisadas y actualizadas regularmente para incorporar nuevas prácticas, tecnologías y normativas.

La participación activa de los empleados en la elaboración y revisión de las políticas de seguridad es esencial para su éxito. Fomentar un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan responsables tanto de su propia seguridad como de la de sus compañeros puede mejorar significativamente la adherencia a las políticas de seguridad. Esto se puede lograr mediante la formación de comités de seguridad, la implementación de programas de reconocimiento y recompensa por la práctica de conductas seguras, y la promoción de una cultura de seguridad que valore y respete las contribuciones de todos los empleados.

3.4. Cultura de seguridad en el trabajo

La cultura de seguridad laboral abarca los valores, actitudes, percepciones y comportamientos que los integrantes de una organización comparten con relación a la seguridad en el trabajo. Una cultura de seguridad bien establecida es esencial para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, garantizar un entorno laboral seguro y saludable, y mejorar el bienestar general de los empleados. Esta investigación ofrece una explicación detallada de los componentes y la importancia de promover una cultura de seguridad en el entorno laboral con el fin de una mejora subyacente al entorno laboral del país.



Promover una cultura de seguridad en el entorno laboral comienza con el compromiso de la alta dirección. Los líderes de la organización deben mostrar una dedicación visible y continua hacia la seguridad, incorporándola en la misión y visión de la empresa. Esto implica la asignación de recursos adecuados para las iniciativas de seguridad, la participación activa en programas de seguridad y la comunicación constante de la importancia de la seguridad a todos los niveles de la organización. Cuando los empleados observan que la alta dirección valora la seguridad, es más probable que también la consideren una prioridad en su desempeño diario.

Una comunicación eficaz es otro elemento fundamental para establecer una cultura de seguridad sólida. Es imperativo que las políticas y procedimientos de seguridad se transmitan de manera clara y continua a todos los empleados. Esto puede lograrse mediante reuniones de seguridad, boletines informativos, carteles y señalización, así como sesiones de capacitación. La comunicación bidireccional también juega un papel crucial: los empleados deben sentirse cómodos al reportar peligros y sugerir mejoras sin temor a represalias. Establecer canales de comunicación accesibles y promover una retroalimentación abierta facilita la identificación y resolución oportuna de los problemas de seguridad.

La implicación activa de los empleados es esencial para cimentar una cultura de seguridad robusta. Involucrar a los trabajadores en la identificación de riesgos, el desarrollo de procedimientos de seguridad y la implementación de medidas preventivas incrementa su compromiso con la seguridad laboral. Esto puede lograrse mediante la formación de



comités de seguridad que incluyan representantes de diversos niveles y departamentos de la organización, la realización de encuestas de seguridad para recopilar opiniones, y la organización de actividades y campañas de concienciación sobre la seguridad. La participación activa de los empleados no solo mejora la efectividad de las políticas de seguridad, sino que también fomenta un sentido de responsabilidad compartida por la seguridad en el lugar de trabajo.

El reconocimiento y la recompensa de comportamientos seguros constituyen una estrategia eficaz para fomentar una cultura de seguridad. Reconocer públicamente a los empleados que demuestran un compromiso con la seguridad, ya sea mediante premios, menciones en boletines internos o incentivos, refuerza la importancia de la seguridad y motiva a otros a seguir su ejemplo. Estos programas de reconocimiento deben ser justos y transparentes, basados en criterios claros y medibles, para asegurar que todos los empleados tengan la oportunidad de ser reconocidos por sus contribuciones a la seguridad.

La formación y capacitación continuas son fundamentales para mantener una cultura de seguridad. Proporcionar a los empleados la instrucción necesaria para identificar riesgos, utilizar equipos de protección personal y seguir procedimientos de seguridad garantiza que estén preparados para desempeñar sus labores de manera segura. La capacitación debe ser continua y adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral, incorporando nuevas tecnologías, normativas y prácticas de seguridad. Asimismo, la capacitación debe ser interactiva y práctica, permitiendo a los empleados aplicar lo aprendido en situaciones reales.

3.5. Normativas y estándares de seguridad en el trabajo

“Las normativas y estándares de seguridad en el ámbito laboral constituyen un conjunto de reglas y directrices formuladas por organismos gubernamentales y entidades internacionales con el propósito de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable. Estas normativas están diseñadas para prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y otros riesgos relacionados con las actividades laborales”.¹⁵ La siguiente exposición es una explicación detallada sobre la importancia, los diversos tipos y el cumplimiento de las normativas y estándares de seguridad en el trabajo.

Existen diversos tipos de normativas y estándares de seguridad que abarcan diferentes aspectos del entorno laboral. Las leyes y reglamentos nacionales, por ejemplo, establecen los requisitos legales que deben cumplir las empresas en materia de seguridad laboral. Estas normativas pueden incluir regulaciones sobre la gestión de riesgos, la formación y capacitación de los trabajadores, el uso de equipos de protección personal y la implementación de planes de emergencia. Además de las leyes nacionales, existen normativas internacionales emitidas por organismos como la Organización Internacional del Trabajo, que proporcionan directrices globales para la protección de los trabajadores en diferentes sectores industriales. Estas normativas internacionales son particularmente importantes para empresas que operan en múltiples países, ya que ayudan a armonizar las prácticas de seguridad a nivel global.

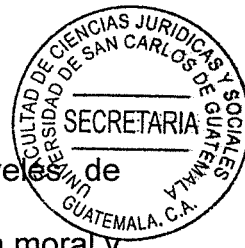
¹⁵ González Rivera, Luis José. **Contratos laborales y su regulación**. Pág. 29.

La observancia de las normativas y estándares de seguridad es vital para asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Las empresas deben establecer sistemas de gestión de seguridad que incorporen políticas y procedimientos explícitos para cumplir con las exigencias legales. Esto implica la realización de evaluaciones periódicas de riesgos, la provisión de formación continua para los empleados y el mantenimiento de registros detallados de todas las actividades relacionadas con la seguridad. Asimismo, es crucial llevar a cabo auditorías internas y externas para evaluar la efectividad de las medidas de seguridad y garantizar el cumplimiento de todas las normativas pertinentes. Las inspecciones de seguridad y las evaluaciones de conformidad son herramientas fundamentales para identificar áreas de mejora y asegurar que las empresas mantengan altos estándares de seguridad.

3.6. Impacto económico de la seguridad laboral

La repercusión económica de la seguridad laboral constituye un aspecto esencial que afecta tanto a la sostenibilidad financiera de las empresas como a la economía en general. Invertir en seguridad laboral no solo salvaguarda a los trabajadores, sino que también ofrece beneficios económicos considerables.

Un entorno laboral seguro y saludable influye significativamente en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Los empleados que perciben seguridad y protección en su lugar de trabajo suelen mostrar una mayor motivación y compromiso, lo que se traduce en una eficiencia operativa superior. La disminución de accidentes y enfermedades conlleva



menos interrupciones laborales, permitiendo a las empresas mantener niveles de producción constantes. Además, un ambiente de trabajo seguro puede mejorar la moral y el bienestar general de los empleados, lo que, a su vez, incrementa la retención de personal y reduce los costos asociados con la rotación de empleados.

Fortalecer la seguridad laboral también puede repercutir positivamente en la reputación de una empresa. Las organizaciones que evidencian un compromiso firme con la seguridad y el bienestar de sus empleados tienden a atraer y retener talento con mayor facilidad. Los trabajadores prefieren emplearse en empresas que priorizan su seguridad y bienestar, lo cual puede reducir significativamente los costos de contratación y formación de nuevos empleados. Además, una reputación sólida en cuanto a seguridad puede fortalecer las relaciones con clientes y socios comerciales, mejorando así la competitividad y las oportunidades de negocio.

CAPÍTULO IV

4. Desprotección legal de los trabajadores ante la realización de labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad en Guatemala

La desprotección legal de los trabajadores ante la realización de labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad es una problemática grave en Guatemala. Esta situación expone a los empleados a numerosos peligros que pueden tener consecuencias devastadoras para su salud y bienestar.

El artículo 93 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece el: “Derecho a la salud. El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.” En este contexto, es crucial analizar las causas, implicaciones y posibles soluciones a esta problemática, considerando tanto las normativas legales vigentes como la realidad práctica en el entorno laboral guatemalteco.

En Guatemala, la legislación laboral establece diversas normativas que buscan garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, la implementación y cumplimiento de estas normativas a menudo dejan mucho que desear. Muchas empresas, especialmente en sectores como la construcción, la minería y la agricultura, no proporcionan a sus empleados los adecuados implementos de seguridad necesarios para realizar sus tareas de manera segura. Esta falta de equipamiento adecuado, que incluye

cascos, guantes, gafas de protección, y otros equipos de protección personal, colocando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad extrema.

4.1. Falta de inspección y control

La desprotección legal se agrava por la falta de inspección y control por parte de las autoridades competentes. Aunque existen entidades encargadas de velar por el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral, la frecuencia y rigurosidad de las inspecciones son insuficientes. La corrupción y la falta de recursos son factores que contribuyen a esta deficiencia en la supervisión. Como resultado, muchas empresas pueden operar con impunidad, sin temor a sanciones por no cumplir con las leyes de seguridad laboral, perpetuando así la exposición de los trabajadores a riesgos innecesarios.

Las consecuencias de esta desprotección son numerosas y severas. Los trabajadores sin los adecuados implementos de seguridad son más propensos a sufrir accidentes laborales, que pueden resultar en lesiones graves, discapacidades permanentes o incluso la muerte. Además, la exposición prolongada a condiciones de trabajo peligrosas puede conducir a enfermedades ocupacionales crónicas. Esta situación no solo afecta a los trabajadores y sus familias, sino que también tiene un impacto económico significativo para el país, aumentando los costos asociados con atención médica, indemnizaciones y pérdida de productividad.

Para abordar esta problemática, es esencial fortalecer la implementación y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral en Guatemala. Las autoridades deben aumentar la frecuencia y rigurosidad de las inspecciones laborales, asegurando que todas las empresas cumplan con las leyes de seguridad y proporcionen a sus empleados los implementos necesarios para proteger su salud. Asimismo, es crucial promover una cultura de seguridad dentro de las empresas, donde se valore y priorice la protección de los trabajadores.

Además, se debe mejorar la capacitación de los trabajadores sobre sus derechos y las medidas de seguridad que deben exigir en sus lugares de trabajo. Los sindicatos y organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel vital en este sentido, proporcionando información y apoyo para que los empleados puedan exigir condiciones laborales seguras y denunciar prácticas inseguras sin temor a represalias.

4.2. Causas

La desprotección legal de los trabajadores en Guatemala, especialmente aquellos que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad, es un problema complejo que se origina en una variedad de factores interrelacionados. En un contexto donde la seguridad laboral debería ser una prioridad, las deficiencias en la implementación de normativas y la falta de recursos para la vigilancia y control crean un entorno vulnerable para los trabajadores. En el siguiente espacio se desarrollan en profundidad las causas

específicas que contribuyen a esta problemática, destacando la necesidad de abordar cada una para mejorar las condiciones laborales en el país.

- a) Falta de implementación y cumplimiento de normativas: Aunque Guatemala cuenta con un marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo, la implementación y cumplimiento de estas normativas es deficiente. Las leyes y regulaciones existentes, como el Código de Trabajo y la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional, establecen obligaciones claras para los empleadores en cuanto a la provisión de equipos de protección personal y la implementación de medidas de seguridad. Sin embargo, en la práctica, muchas empresas no cumplen con estas obligaciones debido a la falta de mecanismos efectivos de vigilancia y control. La insuficiencia de inspecciones laborales y la escasa capacidad de las autoridades para hacer cumplir las leyes contribuyen a que las normativas no se apliquen adecuadamente. La falta de sanciones efectivas para los infractores perpetúa un ciclo de incumplimiento, poniendo en riesgo la seguridad de los trabajadores.
- b) Insuficiente vigilancia y control: La falta de recursos y personal capacitado en las entidades encargadas de la supervisión de la seguridad laboral es una causa significativa de la desprotección de los trabajadores. Las inspecciones laborales son esporádicas y, en muchos casos, superficiales, lo que permite que las empresas continúen operando sin cumplir con las normativas de seguridad. Además, la corrupción dentro de las instituciones encargadas de la supervisión puede llevar a que se ignoren las infracciones o se reduzcan las sanciones, perpetuando un

entorno donde las violaciones a las normativas de seguridad son toleradas. La falta de seguimiento y evaluación continua de las condiciones laborales agrava la situación, ya que no se implementan mejoras necesarias ni se corrigen deficiencias a tiempo.

- c) Desconocimiento de derechos laborales: Muchos trabajadores en Guatemala desconocen sus derechos en materia de seguridad y salud ocupacional. La falta de educación y formación adecuada sobre los derechos laborales y las normativas de seguridad impide que los trabajadores exijan las condiciones de seguridad necesarias en sus lugares de trabajo. Este desconocimiento también dificulta la denuncia de condiciones inseguras y la búsqueda de apoyo legal cuando se producen violaciones a sus derechos. Además, la falta de información accesible y comprensible sobre las normativas de seguridad laboral contribuye a la perpetuación de prácticas inseguras y a la vulnerabilidad de los trabajadores frente a riesgos laborales.
- d) Precariedad económica y falta de alternativas de empleo: La situación económica precaria y la falta de alternativas de empleo obligan a muchos trabajadores a aceptar condiciones laborales inseguras. En un contexto donde la oferta de trabajo es limitada, los empleados se ven forzados a aceptar trabajos peligrosos sin los adecuados implementos de seguridad por miedo a perder su fuente de ingreso. Esta precariedad económica perpetúa un ciclo de vulnerabilidad donde los trabajadores no pueden exigir mejoras en las condiciones de seguridad sin arriesgar su sustento.

La desesperación por mantener un empleo lleva a los trabajadores a priorizar la estabilidad económica inmediata sobre su seguridad y bienestar a largo plazo.

- e) Cultura empresarial de minimización de costos: En muchos casos, las empresas priorizan la reducción de costos sobre la inversión en medidas de seguridad. La falta de una cultura empresarial que valore y priorice la seguridad y salud de los trabajadores lleva a que las medidas preventivas y los equipos de protección personal se consideren gastos innecesarios. Esta mentalidad de minimización de costos a expensas de la seguridad laboral es una barrera significativa para la mejora de las condiciones de trabajo en Guatemala. Las empresas que no ven el valor en invertir en seguridad no solo ponen en riesgo a sus empleados, sino que también enfrentan potenciales pérdidas económicas a largo plazo debido a accidentes y enfermedades laborales.
- f) Debilidad institucional y falta de voluntad política: La debilidad de las instituciones encargadas de la regulación y supervisión de la seguridad laboral, junto con la falta de voluntad política para abordar estos problemas de manera efectiva, contribuye a la desprotección de los trabajadores. La falta de recursos, formación y apoyo a estas instituciones limita su capacidad para implementar y hacer cumplir las normativas de seguridad. Además, la falta de voluntad política para priorizar la seguridad laboral en la agenda pública impide que se realicen reformas necesarias y se asignen los recursos adecuados para mejorar las condiciones laborales. Sin un compromiso

político claro, los esfuerzos por mejorar la seguridad laboral quedan relegados y sin el apoyo necesario para su efectividad.

- g) **Influencia de factores culturales y sociales:** Los factores culturales y sociales también juegan un papel en la desprotección de los trabajadores. En muchas comunidades, la aceptación de condiciones laborales inseguras se ve como una norma debido a la falta de alternativas y la presión social para mantener un empleo. La percepción de que los riesgos laborales son inevitables y que la seguridad no es una prioridad contribuye a la perpetuación de condiciones laborales peligrosas. La falta de conciencia sobre la importancia de la seguridad laboral y la normalización de prácticas inseguras dificultan la implementación de cambios significativos en la cultura laboral.
- h) **Deficiencias en la formación y capacitación de los trabajadores:** La falta de programas de formación y capacitación adecuados sobre seguridad y salud ocupacional impide que los trabajadores adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para protegerse en el lugar de trabajo. La ausencia de capacitación regular y actualizada sobre el uso correcto de los equipos de protección personal y las prácticas seguras de trabajo aumenta la vulnerabilidad de los empleados a los riesgos laborales. Sin una formación adecuada, los trabajadores no están equipados para identificar y mitigar los riesgos, lo que incrementa la probabilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales.

- i) Falta de representación y apoyo sindical: La débil representación sindical y la falta de apoyo a los trabajadores en la lucha por sus derechos laborales es otro factor que contribuye a la desprotección. Los sindicatos pueden desempeñar un papel crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la promoción de condiciones laborales seguras. Sin embargo, en Guatemala, la influencia sindical es limitada, y muchos trabajadores no tienen acceso a una representación efectiva que pueda abogar por su seguridad y bienestar. La falta de apoyo sindical deja a los trabajadores sin una voz fuerte que pueda negociar mejores condiciones laborales y exigir el cumplimiento de las normativas de seguridad ya que sin apoyo el trabajador comúnmente se encuentra desprotegido.
- j) Insuficiencia de políticas públicas integrales: La falta de políticas públicas integrales que aborden de manera holística los problemas de seguridad y salud ocupacional también contribuye a la desprotección de los trabajadores. Las políticas fragmentadas y la falta de coordinación entre las diferentes entidades gubernamentales responsables de la seguridad laboral impiden la implementación de estrategias efectivas y sostenibles para mejorar las condiciones de trabajo. Sin una estrategia unificada y coordinada, los esfuerzos para mejorar la seguridad laboral son ineficaces y no logran abordar adecuadamente los desafíos multifacéticos que enfrentan los trabajadores.

4.3. Marco legal

El marco legal que rige la seguridad y salud ocupacional en Guatemala está compuesto por diversas leyes, reglamentos y normativas que buscan proteger a los trabajadores y asegurar que los empleadores cumplan con sus responsabilidades en cuanto a la provisión de condiciones laborales seguras. Este conjunto de disposiciones legales establece un sistema destinado a prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y a promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. El presente desarrollo presenta una descripción detallada del marco legal relevante y cómo se relaciona con la problemática de la desprotección de los trabajadores que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad.

- a) Constitución Política de la República de Guatemala: La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el derecho a la salud y seguridad de los trabajadores. Este principio constitucional es la base legal fundamental que reconoce el derecho de los trabajadores a un entorno laboral seguro y saludable. La Constitución obliga al Estado a tomar medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, y sirve como fundamento para las leyes y reglamentos específicos que regulan la seguridad ocupacional. Este marco constitucional establece una obligación clara para el gobierno de implementar políticas y programas que aseguren la protección de los trabajadores.



- b) **Código de Trabajo:** El Código de Trabajo de Guatemala es la ley principal que regula las relaciones laborales en el país. Este código establece diversas obligaciones para los empleadores en cuanto a la provisión de un ambiente de trabajo seguro, la adopción de medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales, y la provisión de equipos de protección personal. El Código de Trabajo obliga a los empleadores a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, lo que incluye la implementación de programas de seguridad y salud ocupacional y la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo. Este marco legal proporciona una estructura detallada para la seguridad laboral, delineando las responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados.
- c) **Ley de Protección y Seguridad del Empleado:** La Ley de Protección y Seguridad del Empleado establece normas específicas para la protección de la salud y seguridad de los empleados en diversos sectores laborales. Esta ley requiere que los empleadores implementen programas de seguridad y salud ocupacional, proporcionen capacitación adecuada a los trabajadores y mantengan registros de incidentes y enfermedades laborales. Además, la ley establece la responsabilidad de los empleadores de suministrar los equipos de protección personal necesarios para que los trabajadores realicen sus labores de manera segura. Este marco legal específico detalla los requisitos para la implementación de políticas de seguridad efectivas y proporciona un enfoque práctico para la protección de los trabajadores en el entorno laboral.

- d) **Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional:** El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional detalla las obligaciones de los empleadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Este reglamento establece los requisitos específicos para la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas preventivas y correctivas, y la provisión de formación y capacitación en seguridad laboral. El reglamento también especifica los tipos de equipos de protección personal que deben ser proporcionados a los trabajadores según el tipo de riesgo al que están expuestos. Este reglamento es un componente esencial del marco legal, ya que traduce los principios y obligaciones generales establecidos en el Código de Trabajo y la Ley de Protección y Seguridad del Empleado en directrices prácticas y específicas para la gestión de la seguridad en el lugar de trabajo.
- e) **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo y ha ratificado varios convenios internacionales que establecen estándares mínimos para la seguridad y salud ocupacional. Estos convenios proporcionan directrices adicionales para la protección de los trabajadores y complementan el marco legal nacional. La adhesión a estos convenios internacionales refuerza el compromiso de Guatemala con la seguridad laboral y proporciona un marco de referencia para las políticas y prácticas nacionales. Los convenios de la OIT ayudan a armonizar las prácticas de seguridad en el trabajo a nivel global y aseguran que las políticas de seguridad laboral en Guatemala estén alineadas con los estándares internacionales.

4.4. Desprotección legal de los trabajadores ante la realización de labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad en Guatemala

El artículo 197 del Código de Trabajo establece que: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente; b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan; c) Prevenir incendios; d) Proveer un ambiente sano de trabajo; e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y 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; 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.”

Aunque el marco legal en Guatemala establece claras obligaciones para los empleadores en cuanto a la seguridad y salud ocupacional, la desprotección de los trabajadores que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad sigue siendo una problemática grave. La relación entre el marco legal y esta problemática se puede entender a través de varios puntos clave. Primero, existe una falta de implementación y cumplimiento efectivo de las normativas. A pesar de las leyes y reglamentos existentes, las inspecciones laborales son esporádicas y, a menudo, no tienen el rigor necesario para garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones. La falta de sanciones efectivas para las empresas infractoras perpetúa la desprotección de los trabajadores.

Las entidades que se encuentran encargadas de la supervisión y control de la seguridad laboral carecen de los recursos y personal capacitado necesarios para realizar su labor de manera efectiva. Esta insuficiencia limita la capacidad del Estado para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad ocupacional. También, muchos trabajadores desconocen sus derechos en materia de seguridad y salud ocupacional, lo que dificulta su capacidad para exigir condiciones laborales seguras. La falta de educación y formación sobre las normativas de seguridad laboral contribuye a la perpetuación de prácticas inseguras.

La precariedad económica y la falta de alternativas de empleo obligan a muchos trabajadores a aceptar condiciones laborales inseguras. Esta situación socava la efectividad del marco legal, ya que los trabajadores priorizan la estabilidad económica sobre su seguridad y bienestar. Por último, aunque el marco legal proporciona una estructura detallada para la seguridad laboral, la falta de implementación y cumplimiento efectivo, junto con factores socioeconómicos y el desconocimiento de derechos laborales, contribuyen a la desprotección de los trabajadores que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad.

Por lo tanto y considerando que la seguridad y salud de los trabajadores es un derecho fundamental reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los empleados.

Considerando que, a pesar de las disposiciones legales vigentes, se ha evidenciado una insuficiente implementación y cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional en el país, lo cual ha resultado en una significativa desprotección de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad.

Considerando que es necesario fortalecer las medidas preventivas y correctivas en materia de seguridad y salud laboral, asegurando no solo la provisión de equipos de protección personal adecuados, sino también la implementación de programas de capacitación

continúa y la mejora de la vigilancia y control por parte de las autoridades competentes. Se plantea la modificación al siguiente artículo del Código de Trabajo:

“Artículo 197. Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente.
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan, mediante la implementación de programas de monitoreo y control de riesgos laborales.
- c) Prevenir incendios, asegurando la instalación y mantenimiento de sistemas de detección y extinción de incendios, así como la capacitación del personal en procedimientos de emergencia.
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo, garantizando la calidad del aire, la ergonomía de las estaciones de trabajo y la reducción de contaminantes y ruidos.
- e) Suministrar, sin excepción, ropa y equipo de protección adecuados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo, y asegurar que estos equipos sean de calidad certificada y adecuados para los riesgos específicos de cada labor.
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones en las máquinas e 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, mediante la provisión de información clara y accesible sobre los riesgos específicos y las medidas de protección necesarias.
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los



trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo, asegurando que todos los empleados reciban formación regular y actualizada. 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. Además, se establecerá un sistema de evaluación periódica de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que incluirá la participación de los trabajadores y sus representantes, para identificar y corregir cualquier deficiencia en la implementación de estas medidas.”



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En conclusión, la desprotección legal de los trabajadores en Guatemala, especialmente aquellos que realizan labores riesgosas sin los adecuados implementos de seguridad, es un problema urgente. Se plantea la reforma al artículo 197 del Código de Trabajo considerando que es esencial para fortalecer la protección de los trabajadores, que los empleadores brinden equipos de protección de calidad y programas de capacitación continua. Esta modificación busca priorizar la seguridad laboral y promover un cambio cultural en las empresas.

El fortalecimiento de las normativas y su implementación efectiva son cruciales para mejorar la supervisión y control. La reforma propone evaluaciones periódicas de las condiciones de seguridad con la participación de los trabajadores, lo que fomentará una mayor responsabilidad entre empleadores y empleados. Las autoridades deben aumentar la frecuencia y rigurosidad de las inspecciones laborales para asegurar el cumplimiento de estas nuevas disposiciones.

Con la implementación de esta reforma, se habrán mejorado significativamente las condiciones laborales en Guatemala, protegiendo a los trabajadores bajo una tutela legal y promoviendo un desarrollo económico sostenible en conjunto con un entorno laboral seguro y saludable. Esto beneficiaría tanto a empleados como a empresas, incrementando la productividad y competitividad.





BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR GARCÍA, Jorge Estuardo. **La seguridad en el trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2018.

ALARCÓN LÓPEZ, Carlos Humberto. **La implementación de la seguridad laboral**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Legis, 2019.

ÁLVAREZ MORALES, Matías Alexander. **Los riesgos laborales**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 2020.

BELTRÁN SÁNCHEZ, Laura Andrea. **Derecho laboral comparado**. 5ª ed. Santiago, Chile: Ed. Jurídica de Chile, 2021.

CAMPOS RAMOS, María Cinthya. **Principios de derecho laboral**. 3ª ed. Lima, Perú: Ed. Grijley, 2017.

CASTRO PÉREZ, Laura Lucía. **Derecho laboral y relaciones laborales**. 6ª ed. Ciudad de México, México: Ed. Porrúa, 2018.

DE LA CRUZ, Fernando Rogelio. **Legislación laboral y seguridad social**. 4ª ed. Montevideo, Uruguay: Ed. B de F, 2019.

DÍAZ HERNÁNDEZ, Silvia Angelica. **Derecho del trabajo: teoría y práctica**. 2ª ed. Caracas, Venezuela: Ed. Jurídica Venezolana, 2020.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Roberto Camilo. **Enfermedades ocupacionales en el trabajo**. 5ª ed. Quito, Ecuador: Ed. Corporación de Estudios, 2021.

GARCÍA RODRÍGUEZ, Ingrid Beatriz. **Derecho laboral en América Latina**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 2019.

GONZÁLEZ RIVERA, Luis José. **Contratos laborales y su regulación**. 3ª ed. San José, Costa Rica: Ed. UCR, 2018.



HERRERA MARTÍNEZ, Juan Miguel. **Derecho laboral y su impacto social**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 2019.

LÓPEZ SANTOS, Raúl. **Las enfermedades laborales**. 2ª ed. Lima, Perú: Ed. Grijley, 2020.

MARTÍNEZ GARCÍA, Carlos Arnulfo. **El derecho laboral y su evolución**. 3ª ed. Santiago, Chile: Ed. Jurídica de Chile, 2021.

MÉNDEZ CRUZ, Pablo Lorenzo. **Derecho laboral y sus desafíos**. 2ª ed. Ciudad de México, México: Ed. Porrúa, 2020.

Legislación:

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

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