

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

**IMPORTANCIA JURÍDICA DEL RESGUARDO DE LA SALUD DEL TRABAJADOR
GUATEMALTECO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES VINCULADAS A ACTIVIDADES LABORALES**

MIRNA GRICELDA PATÁ COROY

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**IMPORTANCIA JURÍDICA DEL RESGUARDO DE LA SALUD DEL TRABAJADOR
GUATEMALTECO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES VINCULADAS A ACTIVIDADES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIRNA GRICELDA PATÁ COROY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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: Lic. 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: Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Vocal: Lic. Rudy Genaro Cotón Canastuj
Secretario: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

Segunda Fase:

Presidente: Lic. René Siboney Polillo Cornejo
Vocal: Lic. Ricardo Bustamante Mays
Secretario: Licda. Vilma Karina Rodas Recinos

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



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 08 de mayo de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, **GUILLERMO DAVID VILLATORO ILLESCAS**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MIRNA GRICELDA PATÁ COROY**, con carné 200111956 intitulado: **IMPORTANCIA JURÍDICA DEL RESGUARDO DE LA SALUD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES VINCULADAS A ACTIVIDADES LABORALES.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

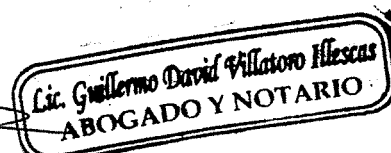
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 11 / 05 / 2023.

(f)



Asesor(a)
(Firma y sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



Lic. Guillermo David Villatoro Illescas
Abogado y Notario
Colegiado 12,743



Guatemala 29 de agosto del año 2023

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 acuerdo con el nombramiento emitido de fecha ocho de mayo del año dos mil veintitrés, en el cual se me faculta para realizar los cambios de forma y fondo del trabajo de tesis como asesor de la alumna **MIRNA GRICELDA PATÁ COROY** me dirijo a usted haciendo referencia con el objeto de informar mi labor y emitir el dictamen respectivo:

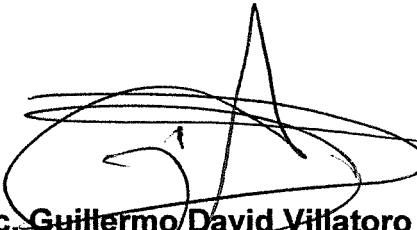
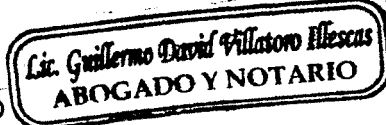
1. La tesis se denomina: **"IMPORTANCIA JURÍDICA DEL RESGUARDO DE LA SALUD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES VINCULADAS A ACTIVIDADES LABORALES"**.
2. Durante la asesoría le sugerí modificaciones a sus capítulos, presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis, bibliografía, citas bibliográficas y conclusión discursiva, las cuales fueron atendidas. El contenido científico y técnico del trabajo llevado a cabo abarcó los tópicos de importancia del tema investigado.
3. Las técnicas y métodos de investigación se adaptan claramente a los capítulos de la tesis desarrollados y permitieron la recolección de documentos bibliográficos relacionados con el tema que se investigó.
4. El tema cuenta con una redacción adecuada y con una estructura formal compuesta de una secuencia ideal que lleva al lector al buen entendimiento de la problemática actual y al cumplimiento del procedimiento de investigación científico.
5. La hipótesis formulada fue comprobada al señalar los problemas que generan los accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo. La conclusión discursiva se comparte con la investigadora y está debidamente estructurada. Además, la bibliografía y presentación final es correcta.
6. Además, el tema es de un gran interés para la sociedad guatemalteca, estudiantes y profesionales del derecho. Se hace la aclaración que entre el asesor y la alumna no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Lic. Guillermo David Villatoro Illescas
Abogado y Notario
Colegiado 12,743



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 continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.



Lic. Guillermo David Villatoro Illescas
Asesor de Tesis
Colegiado 12,743



USAC
TRICENTENARIA

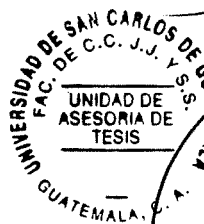
Universidad de San Carlos de Guatemala

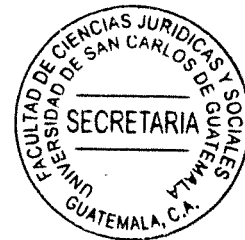


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dos de julio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MIRNA GRICELDA PATÁ COROY, titulado IMPORTANCIA JURÍDICA DEL RESGUARDO DE LA SALUD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES VINCULADAS A ACTIVIDADES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

En primer lugar, a Dios, por mi vida, por darme perseverancia e inteligencia, por ser mi guía y mi protector y por darme la bendición de haber culminado esta etapa importante en mi vida, gracias por las bendiciones y por este logro profesional.

A MIS PADRES:

Por confiar en mi, por su apoyo incondicional, por inculcar en mi el ejemplo de trabajo, perseverancia, honradez, valentía, por su amor y consejos y estar conmigo en las buenas y en las malas.

A MIS HIJOS:

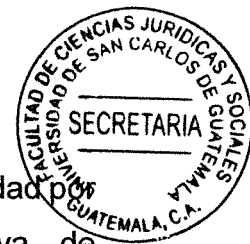
Por ser mi fuente de motivación más grande para concluir mi éxito, por ser la razón de no rendirme y seguir luchando por mis sueños, por su amor y cariño que son los detonantes de mi felicidad, una gran bendición de Dios y por ser mi inspiración para ser mejor y darles un buen ejemplo.

A MI ESPOSO:

Por ser mi compañero de vida, quien es mi soporte brindándome seguridad, apoyo y amor en todo momento, por incentivarme para cumplir mis metas y porque juntos encontramos las fuerzas para seguir adelante.

A MIS HERMANOS:

Por ser parte muy importante en mi vida, por cada dificultad que supimos superar como



hermanos, pero sobre todo por tanta felicidad por este éxito culminado, esperando sirva de ejemplo que todo se puede lograr.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Por las muestras de cariño, por cada granito de arena que aportaron para culminar esta etapa tan importante, teniendo cada uno un lugar muy especial en mi vida.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por su apoyo incondicional, por tomar su tiempo para escucharme en momentos difíciles y ser el impulso para seguir adelante y cumplir mis metas, gracias por ser parte importante en mi vida.

**A MIS PROFESORES Y
CATEDRÁTICOS:**

Quienes influyeron en mi vida para formarme como una persona profesional competente, aportando sus conocimientos para los retos que me depara la vida, mi admiración, cariño y agradecimiento.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por su formación académica, por darme el privilegio de ser su egresada y representarla dignamente de forma honesta y a favor de la justicia, por darme la enseñanza para ponerlos en práctica al servicio de mi país, mi eterno agradecimiento.



PRESENTACIÓN

La investigación es eminentemente cualitativa, puesto que, a partir de los fundamentos jurídicos del derecho del trabajo, se estableció la manera en que los patronos incumplen con el resguardo de la salud del trabajador guatemalteco a partir de que no llevan a cabo las acciones necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales en las empresas en donde existen condiciones para que estos hechos sucedan de manera constante. La rama del derecho en estudio fue el derecho laboral y el estudio se llevó a cabo en la República de Guatemala durante los años siguientes: 2023-2024. El objeto de estudio fueron las medidas de higiene y seguridad en el trabajo, mientras que el sujeto de estudio fueron los trabajadores que en sus actividades diarias enfrentan la posibilidad de sufrir accidentes o enfermedades debido a que los empresarios no llevan a cabo acciones para la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales.

El aporte realizado fue recomendarle a la Inspección General de Trabajo que lleve a cabo una supervisión constante y objetiva en las empresas en donde las condiciones de trabajo conllevan un permanente riesgo de accidentes o enfermedades para apercibir a los patronos que implementen las acciones necesarias para evitar que estos hechos se produzca y si no los implementan los demande por la vía ordinaria laboral para que paguen indemnización a los trabajadores que ponen en peligro por no implementar las acciones para la prevención de accidente o enfermedades vinculadas a las actividades laborales que realizan los trabajadores.



HIPÓTESIS

Para evitar que los patronos continúen ignorando las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe implementar acciones de apercibimiento a estos patronos para que implementen las acciones preventivas para evitar que se produzcan accidentes o enfermedades en las áreas de trabajo, puesto que de lo contrario se les demandará en juicio oral para exigir indemnización para los trabajadores que laboran en condiciones antihigiénica e inseguras lo cual le lleva a contraer enfermedades o a sufrir accidentes.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue debidamente comprobada para lo cual se utilizaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético con lo cual se comprobó que para evitar que los patronos sigan infringiendo las normas relacionadas con la seguridad laboral, la Inspección General de Trabajo debe implementar una supervisión estricta de las condiciones laborales en las cuales los trabajadores llevan a cabo su actividad productiva y si no se cumplen con las normas de seguridad establecidas en el Código de Trabajo deben apercibir a los patronos que las cumplan bajo apercibimiento de demandarlos en la vía ordinaria laboral para que indemnicen a los trabajadores por los posibles accidentes y enfermedades que puedan tener si no se implementan las medidas de seguridad mínimas que plantea el Código de Trabajo en el Artículo 197.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto.....	2
1.2. Evolución del derecho del trabajo.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Importancia.....	5
1.5. La actividad laboral.....	6
1.6. Fuentes.....	7
1.7. Contenido.....	11

CAPÍTULO II

2. El trabajo.....	13
2.1. Trabajo humano.....	13
2.2. Trabajo productivo.....	14
2.3. Trabajo por cuenta ajena.....	16
2.4. Trabajo libre.....	16
2.5. Trabajo subordinado.....	18
2.6. Elementos esenciales de la relación de trabajo.....	20
2.7. Labores excluidas y equiparadas.....	26

CAPÍTULO III

3. Principios del derecho del trabajo.....	29
3.1. Principio de primacía de la realidad.....	31
3.2. Principio <i>in dubio pro operario</i>	33
3.3. Principio de igualdad de trato y no discriminación.....	34
3.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	36
3.5. Principio de legalidad.....	38
3.6. Principio de inmediatez.....	40
3.7. Principios de razonabilidad y proporcionalidad.....	41
3.8. Principio de continuidad.....	43

CAPÍTULO IV

4. El resguardo de la salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales.....	45
4.1. Higiene y seguridad en el trabajo.....	45
4.2. La higiene en el trabajo.....	46
4.3. Enfermedades ocupacionales.....	47
4.4. Los riesgos laborales.....	48
4.5. Los accidentes de trabajo.....	50
4.6. Tipos de accidentes de trabajo.....	51
4.7. Condiciones ambientales de trabajo.....	53
4.8. La salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales en Guatemala.....	56
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación se justifica a partir de que se ha comprobado que muchos patronos no han implementado las acciones de protección para los trabajadores en las áreas de trabajo, a pesar de que en el medio laboral en el cual llevan a cabo sus actividades se presentan condiciones para que sufran accidentes o adquieran enfermedades, lo cual, evidencia la falta de interés patronal para cumplir con las normas de seguridad establecidas en el Código de Trabajo guatemalteco.

El trabajo es la actividad física o intelectual que llevan a cabo las personas para alcanzar un determinado objetivo o satisfacer una necesidad, a través de la producción de bienes y servicios. Además, es fundamental en la sociedad y abarca una gran variedad de labores, encontrándose vinculado con otros aspectos de la sociedad, como la pertenencia a una clase social, el acceso a determinados privilegios y el ejercicio de algunos derechos.

El objetivo general fue establecer la importancia jurídica del resguardo de la salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales, a partir de que se ha comprobado que los patronos incumplen con las obligaciones sobre seguridad laboral establecidas en el Artículo 197 del Código de Trabajo, lo cual, va en detrimento de la salud y la seguridad de los trabajadores en su área de trabajo.

El contenido del informe final de tesis fue elaborado en cuatro capítulos, siendo el primero relativo al derecho del trabajo, concepto, evolución del derecho del trabajo, naturaleza jurídica, importancia, la actividad laboral, fuentes y contenido; el segundo, analizó el trabajo, trabajo humano, trabajo por cuenta ajena, trabajo libre, trabajo subordinado, elementos esenciales de la relación de trabajo, labores excluidas y equiparadas; el tercero, dio a conocer los principios del derecho del trabajo: principio de primacía de la realidad, principio *in dubio pro operario*, principio de igualdad de trato y no discriminación, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de legalidad, principio de inmediatez,



principios de razonabilidad y proporcionalidad y principio de continuidad, mientras que el cuarto, indicó la importancia del resguardo de la salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el deductivo, el inductivo y el sintético con los cuales se ordenó lógicamente la información obtenida a través de las técnicas de investigación bibliográfica y documental, así como para alcanzar los objetivos, someter a prueba la hipótesis la cual fue debidamente comprobada y para redactar el informe final de tesis.

La prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo puede alcanzarse a través de la aplicación de medidas preventivas y de control, fundamentadas en datos e información sobre los accidentes y enfermedades de trabajo, los accidentes de trayecto, las condiciones inseguras y peligrosas.

Al finalizar la tesis se recomendó a la Inspección General de Trabajo lleve a cabo una supervisión estricta sobre las empresas que llevan a cabo actividades que por su propia naturaleza tienen condiciones para que sucedan accidentes o se contraigan enfermedades para exigirles que implementen las acciones para prevenir que estos hechos sucedan, bajo apercibimiento que de no llevar a cabo esas acciones se les demandará en juicio ordinario laboral para que paguen indemnizaciones a los trabajadores que se enfrentan de manera cotidiana a accidentes o enfermedades porque los patronos no cumplen con las obligaciones legales para garantizar la protección del personal que labora bajo su mando en contra de enfermedades o accidentes en el área de trabajo.



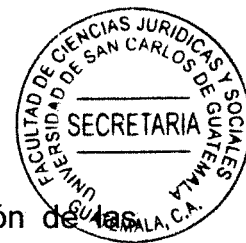
CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es relativamente reciente debido a su perspectiva histórica. Para la comprensión de esa escisión se tiene que reparar en un dato jurídico que tiene grandes repercusiones para la sociedad como lo es el de los principios que inspiran el ordenamiento jurídico.

Dentro del marco de las transformaciones que suponen la Revolución Industrial, en el plano de la ideología económica, así como también de las formas de organización de la producción y del trabajo, y la Revolución Francesa en el ámbito de las ideologías políticas y jurídicas, el derecho moderno se edifica sobre pilares esenciales que pueden ser productores de desastres sobre algunas relaciones sociales existentes.

Todas las personas son formalmente iguales y libres, motivo por el cual, pueden concurrir al mercado a comprar o bien a vender cualquier bien. Como este mercado se encuentra regido por una ley natural de la oferta y demanda, las condiciones de dicha adquisición son fijadas por ésta. Las partes pueden en esta operación acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual. El Estado tiene que garantizar que los sujetos puedan celebrar un contrato y posteriormente lo cumplan de acuerdo a lo pactado, pero no debe existir intervención en la determinación de los derechos y obligaciones estipuladas.



“La creación del derecho del trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales que había sido tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración en los hechos expresen la disparidad de nuevas fuentes como lo son la ley laboral y el convenio colectivo que busca la paridad”.¹

Como la relación laboral es conflictiva, debido a que los intereses de los trabajadores como individuos y como categorías son diferentes en determinadas ocasiones y a veces opuestos a los de los empresarios, son ambos legítimos.

Se necesita de la regulación para que el conflicto discurra entre los márgenes del sistema, pero como, de otro lado, es estructuralmente desigual, debido a que los trabajadores no tienen poder económico y los empresarios sí, se necesita que esa regulación sea debidamente equilibrada para su determinación con una ventaja jurídica y de esa manera, contribuir a la materialización de la justicia y paz.

1.1. Concepto

El derecho del trabajo, derecho laboral o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen la tutela del trabajo humano llevado a cabo de manera libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación existente. También, es de importancia anotar que consiste en un sistema normativo

¹ Melini Rivas, Jorge Mario. **Evolución histórica del derecho laboral**. Pág. 88.

heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

1.2. Evolución del derecho del trabajo

Es de importancia dar a conocer lo siguiente: “A finales del siglo XVIII inició en Inglaterra la llamada Revolución Industrial, que después fue extendiéndose al resto del continente europeo. La misma se apoyaba en el empleo de nuevas máquinas, así como también en la creación de grandes fábricas que, poco a poco, fueron desplazando los pequeños talleres artesanales, haciendo surgir un proceso de industrialización no conocido hasta ese entonces”.²

Por su parte, el poder de los empresarios frente a los trabajadores y la falta de unión de los mismos, provocó grandes abusos. Todo ello, permitió que los trabajadores padecieran fuertes condiciones de vida. Se iniciaba a laborar con seis u ocho años de edad, así como también las jornadas de trabajo superaban las quince horas al día y en las fábricas las condiciones de trabajo eran insalubres.

La regulación de las relaciones de trabajo inició a tener una consideración jurídica bien especial a partir de la segunda mitad del siglo XIX. Las primeras normas legales se promulgaron por motivos de orden público, políticas o de justicia que imperaban en la

² García Tello, Rodrigo. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 110.

conciencia y en la sensibilidad social. A la vez, se desarrollaron los sindicatos, que presionaban para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

“En España, entre los años 1919 y 1931 se dictó una legislación obrera de importancia y se promulgaron los primeros códigos de derecho del trabajo que fueron considerados a partir de entonces como una disciplina autónoma. En 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contiene la regulación fundamental de las relaciones laborales de España”.³

1.3. Naturaleza jurídica

Dentro del derecho en estudio se hace la distinción de un conjunto de normas jurídicas, por hacer mención de sectores que sean individualizados de la vida en sociedad, para así apoyarse en principios comunes que se diferencien de otros grupos de preceptos legales.

De manera tradicional el derecho tiene que dividirse en público y privado, divididos en principios comunes que se diferencian de otros grupos de preceptos.

- a) Derecho público: sus normas jurídicas van encaminadas a la regulación de la actividad del Estado y de los organismos públicos entre sí, así como sus relaciones con los particulares cuando el Estado y los organismos públicos actúan de manera

³ Melini. **Op. Cit.** Pág. 104.



oficial. En el derecho público interviene por una parte, el Estado revestido de poder, y por otro, el particular.

- b) Derecho privado: regula las relaciones entre los particulares, o con el Estado y los organismos públicos cuando los mismos actúan de manera privada; es decir, intervienen en las relaciones en que las que ninguna de las partes actúan revestida de poder estatal. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo es pública y se caracteriza en Guatemala por tener un enfoque protector de los trabajadores, buscando el equilibrio de las relaciones de poder entre los patronos y trabajadores, así como garantizando las condiciones laborales justas y dignas.

1.4. Importancia

El derecho de trabajo también conocido como derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen entre el trabajador y el empleador y tienen la finalidad de llevar a cabo una relación laboral sana, clara y proteger los derechos humanos de los trabajadores. A su vez se apoya en una serie de principios que sientan los fundamentos para la formulación de normas jurídicas.

Protege los derechos del empleado sobre los del empleador para garantizarse que no exista abuso de poder, estableciendo que el trabajador no pueda renunciar a ninguno de sus derechos ni el empleador puede obligarlo a hacerlo. Si se denuncia el incumplimiento

de cualquiera de los derechos de los trabajadores, esta acusación tiene que encontrarse debidamente respaldada por evidencia que lo demuestre.

1.5. La actividad laboral

La actividad regulada por parte del derecho trabajo no es cualquier labor que puedan realizar las personas, sino por una parte concreta del trabajo que debe tener las características que a continuación se indican:

- a) Voluntariedad: el trabajador tiene que ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral; tomándose la determinación de trabajar o no, decidiendo si labora para una persona o para otra para ponerle fin a la relación laboral en cualquier momento.
- b) Por cuenta ajena: se labora para otra persona a la cual se le tiene que ceder el resultado del trabajo cobrando a cambio de un salario. Se tiene que excluir el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado llevado a cabo es para quien realiza la actividad laboral.
- c) Dependencia: el patrono es quien ordena cuándo, dónde y cómo tiene que llevarse a cabo el trabajo. La subordinación no tiene que ser absoluta, debido a que entonces el trabajo no sería libre.

- d) Retribución: "Cualquier actividad laboral tiene que encontrarse remunerada, lo que tiene que excluir la realizada de manera gratuita. En el trabajo que se encuentra retribuido el empleado recibe un salario y el patrono obtiene los bienes o servicios fruto de la labor desarrollada por el trabajador".⁴

1.6. Fuentes

Las fuentes del derecho son el origen de las normas jurídicas e indican la que tiene que aplicarse en cada caso concreto. Las mismas son múltiples y son de origen interno y uno externo.

- a) La ley: es la norma que ha sido dictada por la autoridad competente, con las debidas formalidades de carácter común, justa, estable y suficientemente promulgada. La potestad de elaboración y aprobación de las leyes le corresponde en Guatemala al Congreso de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la norma que ocupa una posición suprema en el ordenamiento jurídico y es prevaleciente al resto de las leyes. A partir de la misma se tienen que desarrollar completamente las restantes normas y leyes, y a ellas se encuentran sujetos los ciudadanos y los poderes públicos.

⁴ Boza Pro, Guillermo. **Lecciones de derecho del trabajo**. Pág. 70.

Su contenido laboral se puede clasificar en derechos fundamentales, derechos libertades de los ciudadanos y principios económicos y sociales que tienen que seguir la política de los poderes públicos.

Con la denominación ley orgánica se busca destacar la importancia de las materias que en esta clase de leyes se regulan. Son leyes orgánicas las que regulan las materias relacionadas con el desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, que son aprobadas por parte de los Estatutos.

Además, para el ámbito laboral, la libertad sindical y el derecho a la sindicación han sido regulados por parte de la libertad, debido a que lesiona el ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, mientras que el derecho a la huelga continúa pendiente de ser desarrollado. Las leyes ordinarias son todas aquellas aprobadas que no tengan el carácter de orgánicas y que se elaboren por el procedimiento legislativo normal.

- b) Decretos Leyes: en caso de extraordinaria y urgente necesidad el gobierno puede dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-Leyes, no pudiendo afectarse materias propias de las leyes orgánicas.
- c) Decretos legislativos: en el gobierno se puede delegar la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley, y a los mismos se les denomina la forma en estudio. Para

que el gobierno pueda promulgar una norma jurídica con rango de ley se necesita de la autorización en cada caso concreto, para poderlos dictar.

Los mismos cuentan con dos manifestaciones que son las que a continuación se dan a conocer:

- 1) Textos articulados: se aprueban leyes de fundamento que se encargan de la fijación de las directrices que posteriormente tienen que ser desarrolladas por parte del gobierno, quien tiene a su cargo la aprobación del texto articulado de la ley, pero sin alejarse del objeto ni mucho menos de los principios y criterios contenidos en la ley de base.
- 2) Textos refundidos: pueden ser autorizados por parte del gobierno para así reunir en un mismo texto una serie de leyes que se encuentran dispersas que regulan la misma materia, con el objetivo de llevar a cabo una redacción racional de las normas jurídicas existentes.
- d) Reglamentos: son normas jurídicas de rango inferior a la legislación, las cuales tienen que ser dictadas por órganos del Estado o del poder público con potestad reglamentaria.

Con arreglo a la Constitución, la potestad reglamentaria corresponde al gobierno y a cada uno de sus integrantes que lo integran, así como también a las comunidades

autónomas y a la administración local. El principio jerárquico también opera en el interior de los Reglamentos y disposiciones de orden administrativo, de acuerdo a la jerarquía del órgano del cual son procedentes.

- e) Convenios colectivos: son una fuente especial del derecho laboral que no existe en otros sectores del ordenamiento jurídico. El convenio colectivo se puede definir como un acuerdo escrito que se encuentra libremente negociado entre los representantes de los trabajadores y patronos, para la regulación de las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas.

El derecho a la negociación colectiva se encuentra debidamente reconocido constitucionalmente, debido a que es en la misma en que se proclama que la legislación garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y patronos, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Las condiciones que se encuentren debidamente establecidas en los convenios colectivos han marcado los mínimos que tienen que ser respetados en los contratos individuales, los cuales no pueden establecer condiciones laborales menos favorables que las de los convenios. Una vez concertados, los convenios colectivos obligan como si se tratara de una ley, a todos los patronos y trabajadores tomados en consideración en su ámbito de aplicación.

- f) Contrato de trabajo: en el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de las partes, pero tomando en consideración que en ningún contrato se pueden establecer condiciones menos favorables para el trabajador o contrarias a lo que haya sido establecido en las normas legales y en los convenios colectivos.

Además, tiene que indicarse que El contrato tiene que celebrarse de forma libre con el mutuo acuerdo de las partes que intervienen.

- g) Usos y costumbres locales: tomando en consideración el punto de vista jurídico se llama costumbre a la norma legal nacida de la reiterada y constante práctica social considerada como obligatoria para la comunidad.

También, debe darse a conocer que los usos y costumbres locales y profesionales se encuentran en las fuentes del derecho del trabajo.

1.7. Contenido

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, así como de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios”.⁵

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 99.



De manera tradicional la disciplina del derecho del trabajo se comprende formada por las siguientes partes:

- a) Derecho individual del trabajo: trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- b) Derecho colectivo del trabajo: hace referencia a las regulaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, así como del derecho del trabajo.
- c) Derecho de la seguridad social: hace mención a la protección de los trabajadores, principal, económica, ante los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etcétera.



CAPÍTULO II

2. El trabajo

El sentido en que el derecho del trabajo emplea el término trabajo no es coincidente con el que dicho concepto tiene en el lenguaje común. En el mismo, el trabajo es cualquier ocupación, mientras para aquél lo que cuenta con determinadas características. De esa forma, en su acepción más amplia, es trabajo la labor desempeñada, pero, sin embargo para el derecho del trabajo ninguna de esas actividades reúne los requisitos necesarios.

2.1. Trabajo humano

El trabajo hace mención a una acción consciente llevada a cabo por un determinado sujeto. La evolución científica permite hacerse la interrogante de si en la actualidad solamente la especie humana tiene la capacidad de llevar a cabo un trabajo, así comprendido, o también pueden realizarlo otras especies.

El derecho del trabajo se ocupa en general del trabajo llevado a cabo por el ser humano, el cual ha sido de forma tradicional dividido en manual e intelectual, de acuerdo se utilicen de manera preponderante materias o símbolos. En un comienzo la distinción fue radical y señaló determinadas condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Lo indicado sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por parte de los hombres libres y el manual por parte de los esclavos o los siervos. Pero, después la separación entre un tipo

y otro de trabajo comenzó a relativizarse, debido a que todo esfuerzo humano tiene proporciones diversas en relación a los componentes manuales e intelectuales, así como las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.

“En el ordenamiento jurídico, la tendencia a la supresión de las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales denominados obreros e intelectuales llamados trabajadores, tanto en su denominación como origen, comenzó el siglo pasado en la década de los años setenta en el campo de la seguridad social y fueron recogiendo en el ámbito laboral a inicios de la década de los años noventa”.⁶

2.2. Trabajo productivo

Es de anotarse que el trabajo es un esfuerzo encaminado a una finalidad. El sujeto al desplegar su actividad se propone alcanzar un objetivo. La finalidad buscada puede ser una sola o varias, en este último caso combinadas entre si de diversas maneras. La única actividad excluida del ámbito del derecho del trabajo es la que se lleva a cabo con fines puramente no económico.

El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud, a la persona que lo realiza. O sea, quien cumple la labor espera la obtención de un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras

⁶ Chávez Luna, Helga Lucrecia. **Temas de derecho laboral en el mundo**. Pág. 49.



aspiraciones. El beneficio económico consiste generalmente en dinero, el cual tiene que ser entregado a cambio de servicios o bienes, pero puede también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorable económicamente. Pero, no queda comprendido en aquél, lo que el sujeto produce para su mismo consumo.

Además, para que un trabajo sea calificado como productivo, la finalidad económica procurada por el sujeto que lo presta no tiene que ser el único, ni tampoco el principal. Es suficiente con la existencia de ese objetivo, cualquiera sea su proporción con el resto que comúnmente lo acompañe, debiendo tomarse en consideración que el resultado esperado por el sujeto que lleva a cabo la labor no puede alcanzarse.

Ese beneficio económico tiene que ser individual y directo. El trabajo es el fundamento del bienestar social y a la vez el medio de realización personal. Únicamente que se debe tomar como factor de medida la utilidad personal del trabajo, al margen de la social que puede también tenerse como indispensable. También, hace mención a la prestación de un servicio, inicialmente no cobrado, por un profesional que busca hacerse conocido para después de la obtención de clientela, a la cual se le deberá cobrar.

El momento para la calificación de un trabajo como productivo o no es el del comienzo de su ejecución, o sea, la actitud con la que el sujeto emprende su actividad. Pero, dicha actitud puede tener originalmente un sentido y posteriormente transformarse. Cada persona casi siempre va a requerir el desempeño de al menos una labor para poder subsistir, a menos que tenga otras fuentes de ingreso.

2.3. Trabajo por cuenta ajena

Un sujeto puede llevar a cabo un trabajo productivo debido a su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. En el primer caso, aquél será el titular de los bienes o servicios que hayan sido prestados, de los cuales dispondrá posteriormente, comúnmente a cambio de dinero, mediante un contrato. Se está ante un trabajo por cuenta propia. En cambio, en el segundo caso, el tercero tiene la titularidad de esos bienes o servicios, y la pagará por su producción al sujeto que los haya llevado a cabo, con el que se encuentra vinculado a través de un contrato de prestación de servicios. Su trabajo es por cuenta ajena.

Doctrinariamente se considera trabajo por cuenta ajena, por excepción, al que presta un determinado individuo a determinados núcleos a los cuales es perteneciente. Este es el caso de la familia, de un lado, y de las cooperativas de trabajadores, del otro.

El trabajo que le interesa al derecho del trabajo es únicamente el que se cumple por cuenta ajena. Pero, la regulación de este sector no le corresponde de forma exclusiva al derecho del trabajo, aunque sí la del subsector integrado por quienes se vinculan con el tercero de manera subordinada.

2.4. Trabajo libre

“El vínculo que existe en el trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede encontrar su origen en un acuerdo de voluntades entre esos sujetos o

en la imposición que deriva de una situación jurídica o fáctica. El primero, es el trabajo libre; y el segundo, el forzoso. El trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es el libre”.⁷

La libertad de trabajo hace mención al derecho de toda persona a decidir si labora o no, en qué actividad y para quién. Es, por ende, contrario a ella, tanto obligando a un individuo a prestar un servicio, como a impedir desempeñarse en una actividad determinada.

Esta libertad de trabajo puede parecer incompatible con el deber de trabajar que se indica constitucionalmente. Pero, no es de esa forma porque éste tiene manifestaciones morales y sociales, pero no constituye una obligación jurídicamente exigible.

Además, la proclamación de la libertad de trabajo supone la prohibición del trabajo obligatorio. El mismo se encuentra expresamente vedado constitucionalmente y por los diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. Tampoco, el derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, debido a que no es tampoco materialmente igual al patrono.

Este hecho es el que se encarga de justificar la misma existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero, en dicho caso, se adopta una perspectiva formal y le

⁷ Solórzano Recinos, Juan Pablo. **Sociedad, Estado y trabajo autónomo**. Pág. 95.

interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a viciarlo. En otras palabras, tiene que entenderse que existe una falta de libertad real, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido con las cuales éste adquiere igualdad y libertad jurídica.

No se comprende como forzoso el trabajo que el empleado debe ejecutar en virtud del mismo contrato. Del mismo nacen derechos y obligaciones para las partes y la principal obligación del trabajador es justamente la de poner su actividad a disposición de su empleador. Ese es el motivo de ser del contrato de trabajo. Pero, si el trabajador no quiere cumplirlo, el empleador puede efectivamente sancionarlo, pero no puede compelerlo a trabajar.

Se tiene que anotar que lamentablemente en Guatemala y otros lugares del mundo, sobre todo en zonas rurales, la abolición del trabajo forzoso no se ha hecho todavía plenamente efectiva, debido a que subsisten formas de trabajo compulsivo, en perjuicio de manera especial de la población infantil, que reclama una firme intervención del Estado para ponerles fin.

2.5. Trabajo subordinado

“En el trabajo por cuenta ajena, dos individuos tienen entre sí un vínculo jurídico previo a la elaboración del producto, que hace titular de éste al tercero. Ese vínculo puede ser subordinado o autónomo, según la posición de uno de los sujetos respecto del otro. El



primero, le permite al acreedor de trabajo encaminar la prestación del deudor; en el segundo, en cambio, este último dirige su propia prestación. La conceptualización de subordinación y sus limitaciones es fundamental que se analice y estudie para dar solución a la problemática laboral”.⁸

Todos los tipos contractuales integran el derecho, y por dicho motivo se han sometido a sus valores tanto la igualdad como la libertad que los contratantes pueden llegar a demostrar, quienes les han permitido establecer los derechos y obligaciones que les son correspondientes.

Tiene que darse a conocer que el problema se presenta cuando se aplican dichos valores a las relaciones en las cuales la disparidad era manifiesta y comprobable, por parte de quienes la encaminan.

Es de anotarse que con la Revolución Industrial se modificó la situación radicalmente, siendo las grandes unidades productivas las que sustituyeron a las pequeñas, aglutinando a los trabajadores.

El empleo del contrato de servicios inició a masificarse y se puso en evidencia la inserción de esa figura en el derecho civil, conduciendo a la regulación de la relación laboral individual por la voluntad unilateral del acreedor de trabajo y, por ende, al establecimiento

⁸ *Ibíd.* Pág. 120.

de las condiciones deplorables, en cuestión de duración de la jornada de trabajo, monto de la remuneración, seguridad e higiene en el trabajo, entre otras.

2.6. Elementos esenciales de la relación de trabajo

Son los que a continuación se dan a conocer:

- a) Prestación laboral: es la actividad cuyo empleo es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De ello deriva, en primer orden que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador en que puede desempeñarse como tal una persona natural como sucede en el hogar o los pequeños negocios, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no.

También, se tiene que hacer la distinción del trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra denominados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas.

Cuando el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de forma temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue. La prestación del trabajo cesa, durante el descanso vacacional. Pero, la situación del empleador es diferente y si es una persona natural las reglas son bien parecidas a las expuestas.

- b) Subordinación: es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto en estudio. La subordinación es propia del contrato de trabajo, debido a que en las prestaciones de servicios reguladas tanto por el derecho civil como por el derecho mercantil, existe autonomía.

El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se encuentra en algunas atribuciones y se somete a determinados límites. En lo que respecta al contenido del poder de dirección, éste le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

El empleador puede, impartir instrucciones, tanto de manera genérica como por reglas valederas para toda o parte de la empresa, las cuales deben encontrarse incorporadas al reglamento de trabajo, como también de manera específica destinadas a un trabajador concreto verificando para el efecto si se cumplen o no adecuadamente, y en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionarlo por ello.

“Al desempeñar su poder de dirección el patrono tiene que movilizarse dentro de determinados marco, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su misma persona, motivo por el cual las atribuciones del empleador deben ajustarse al empleo de la actividad

dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin lesionar los derechos fundamentales del trabajador”.⁹

El primer tipo de límite hace mención al trabajo cuya ejecución haya celebrado el contrato de trabajo, así como el tiempo y lugar en que tiene que prestarse. El trabajador no se encuentra al servicio del empleador para el cumplimiento de cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el lugar que a éste le parezca. Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico o con otras labores equivalentes en categoría se tiene que pactar de manera específica el traslado. Ello, quiere decir que el poder del patrono de dirigir y la obligación del trabajador de acatar, se restringen a los diversos factores señalados.

El problema principal que se presenta cuando el patrono ejerce de manera irregular su poder de dirección es el de determinar la actitud que puede llegar a asumir el trabajador cumpliendo con la orden y después reclamando ante un organismo jurisdiccional, o resistirse a ejecutarla.

El asunto es controvertido en la doctrina, debido a valores diversos. Se tiene que admitir el derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del patrono, siempre que las mismas afecten los derechos fundamentales del primero; y en los demás casos, el cumplimiento y eventual impugnación posterior.

⁹ Ortega Vielman, Luis Enrique. **Derecho del trabajo**. Pág. 116.

La subordinación conlleva un poder jurídico y por tratarse de un poder, su ejercicio no es obligatorio para quien lo detenta. El patrono puede decidir si lo ejerce o no, y en qué grado, de acuerdo a las necesidades de cada empresa y diversidad de trabajadores. Los trabajadores menos calificados o de una sección pueden encontrarse bajo el sometimiento de un control mayor.

Pero, además ese poder es jurídico. El trabajador se encuentra subordinado debido a que le cede al empleador la atribución de organización y de encaminar su prestación, al margen de que necesite o no la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.

La dependencia económica y la dirección técnica, respectivamente suelen acompañar a la subordinación, inclusive constituyen fundamentos necesarios para la intervención protectora del Estado en las relaciones laborales, pero no son elementos esenciales del contrato de trabajo. A lo más, pueden ser de utilidad como indicios de la existencia de éste en supuestos.

- c) Remuneración: tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicios y de obra, de un lado, y los de agencia, comisión, del otro, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Ello, significa que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución.

La remuneración tiene carácter de contraprestación, pero no se agota en éste. En otras palabras, consiste en el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad.

La mayor remuneración se otorga en determinadas situaciones. La retribución que se percibe en esos supuestos se fundamenta en valores superiores, como la defensa de la vida y de la salud del trabajador, y configura el llamado salario social.

La remuneración indispensable para la existencia de un vínculo de trabajo es la debida y no la efectiva. En otras palabras, si de la configuración de la relación de trabajo se presenta que el deudor de trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no la obtenga en los hechos, se tiene que satisfacer este requisito.

- d) Primacía de la realidad: el ordenamiento de trabajo se encuentra compuesto fundamentalmente por normas de carácter imperativo que otorgan una serie de beneficios a los trabajadores. Por ende, existe un constante riesgo de que el empleador busque evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante. El acto unilateral del patrono que transgreda una norma imperativa, es inválido, debido a que no cabe proceder de esa manera contra las disposiciones de esa naturaleza.

El incumplimiento de las normas es directo y en otras ocasiones es indirecto. El primero, se tiene que presentar en el caso de la omisión de pago por el empleador

de la remuneración que le corresponde al trabajador por vacaciones. El segundo, supone, en cambio, un ocultamiento de la vulneración, debiendo calificarse a una situación o relación jurídica de una manera que no guarda conformidad con su naturaleza, provocando el sometimiento a un régimen jurídico que no es el necesario.

“Este principio opera en situaciones en donde las partes procuran que la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de la relación laboral se presenten de manera aparente. Cuando los sujetos llaman a su contrato de locación de servicios se ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador”.¹⁰

El juez es quien debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como valedero. Este es el efecto derivado de dicha situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie del mismo.

Lo común, sin embargo es que la elaboración de la apariencia de la realidad se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, a pesar de que la real sea adversa. El principio de primacía de la realidad cubre en el derecho del trabajo un campo mayormente amplio que el abarcado por parte del derecho civil por la institución de la simulación aunque conduce al mismo resultado referente a la

¹⁰ Sánchez de la Torre, Ángel. **Principios de derecho del trabajo**. Pág. 134.



invalidez del acto transgresor. Su espacio es mayor debido a la aplicación de la presencia de varios requisitos de compleja configuración en la casuística laboral.

La simulación supone una divergencia de carácter consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo a través de un acuerdo entre las partes que realizan el negocio, con la finalidad de engañar a terceros, persiguiendo un fin lícito o ilícito, pudiendo ser absoluto o relativo.

2.7. Labores excluidas y equiparadas

La presencia conjunta de los diversos elementos esenciales de la relación de trabajo, es determinante de la existencia de un vínculo de esa categoría y, por ende, la aplicación del ordenamiento protector.

Pero, pueden ser producidas dos situaciones opuestas que a pesar de confluir dichos elementos la ley no califique la relación como laboral y le confiere diferente carácter, y que todavía no se esté ante una relación de trabajo, en donde la ley le otorgue al deudor de trabajo determinados beneficios propios de los trabajadores. El primero ha sido el caso del ordenamiento de los contratos formativos; mientras que el segundo, el del fenómeno llamado equiparación. El factor formativo procura un oficio a quien carecía de él, no siendo suficiente el mismo para sustraer una prestación personal, subordinada y remunerada del ámbito del derecho del trabajo.



Este hecho tiene que ser aunado al porcentaje de sujetos que pueden ser segregados del ordenamiento jurídico laboral por esta vía, siendo suficiente llamar la atención sobre la compatibilidad de esta figura con la tutela concedida al trabajo constitucionalmente.

La equiparación consiste en la ampliación de las fronteras del derecho del trabajo, no por la ruta de tomar en cuenta como labores las relaciones que en estricto no lo son, sino por la de extenderles a los sujetos que llevan a cabo el servicio, algunos beneficios originarios del ordenamiento jurídico laboral. El dato que la legislación toma en consideración para proceder de esta manera es el de la situación socioeconómica de quienes desempeñan la labor.

La legislación, sin embargo, no siempre se inspira en esos criterios técnicos, sino que en determinadas ocasiones sigue otro tipo de consideraciones. En el ordenamiento jurídico guatemalteco ha operado la equiparación respecto de determinadas profesiones.



CAPÍTULO III

3. Principios del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es la disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral. El primero, es el trabajador quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y el segundo, el empleador quien se beneficia de las labores llevadas a cabo por el trabajador.

Ese desequilibrio siempre ha finalizado en que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea inmerso en condiciones precarias e indignas para llevar a cabo sus labores. Frente a dicha situación, el derecho del trabajo se erigió como una rama necesaria con la finalidad de equiparar condiciones entre trabajadores y empleadores, y de esa manera restablecer el equilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, a través de la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador.

Después de reconocido y establecido, el derecho del trabajo comenzó un proceso de constitucionalización que llevó a cabo la más elevada consagración de los derechos laborales. A partir de ello, el derecho del trabajo se erigió como un derecho fundamental del ser humano, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado encargarse de vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados no

se apliquen políticas de empleo discriminatorias al momento de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el trabajo, debido a que todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por la legislación.

Bajo dicha línea, los principios del derecho del trabajo hacen referencia a aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas de trabajo y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios diferentes de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

“Los principios del derecho del trabajo son estándares que tienen que ser observados, no debido a que favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino debido a que son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad.

En efecto, siendo el derecho del trabajo la disciplina encargada de la procuración y establecimiento de un equilibrio entre los sujetos de la relación de trabajo, habida cuenta de la evidente desigualdad entre ambas partes”.¹¹

Los mismos son estándares que han de ser observados, no debido a que favorecen ventajas económicas, políticas y sociales, sino porque debido a que son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad.

¹¹ Carrillo Velásquez, Miguel Alejandro. **Principios fundamentales del derecho laboral**. Pág. 150.

Ello, siendo el derecho del trabajador la disciplina encargada de procurar el establecimiento de un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, debido a la evidente desigualdad entre ambas partes. Los principios del derecho del trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que tienen que inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral.

3.1. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad determina que en caso de la existencia de divergencia o discrepancia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

Este principio tiene como sustrato el principio protector del derecho laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede. No significa que la declaración llevada a cabo por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite la desvirtuación de dicha presunción si se logra constatar la discrepancia entre una y otra. Las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son bien diferentes de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes.

“En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que sucede con la práctica y lo que se encuentra en los documentos, tiene que darse

preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el ámbito de los hechos. En dicho sentido, el contenido de los contratos referidos tiene que advertirse que ha existido una relación entre el demandante y la demanda de las características anotadas en el fundamento precedente; por ende, las labores que se llevan a cabo son de naturaleza permanente y no eventual".¹²

El juez tiene que encargarse de la búsqueda de casos, tomando en consideración la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, el cual tiene que ser definido por la discordia entre lo que sucede en la práctica y lo que indican los documentos, otorgando preferencia a lo primero; es decir, la integración es preferente de lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal.

El principio de primacía de la realidad es un principio propio del ordenamiento jurídico, y concretamente, impuesto por la misma naturaleza tuitiva constitucional, a mérito del cual en caso de discordancia entre lo que sucede con la práctica y lo que se presenta en los documentos, tiene que darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el ámbito de los hechos.

En este principio los hechos son prevalecientes sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir la relación laboral. Para la determinación si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato se tiene que

¹² Murga Toruño, Heidy Sucely. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 111.

evaluar si en los hechos se presentó, de manera alternativa y no concurrente alguno de los rasgos de laboralidad como el control sobre la prestación o la forma en que la misma se ejecuta, la integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada, la prestación ejecutada dentro de un horario determinado, la prestación de cierta duración y continuidad, el suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio y el pago de remuneración al demandante, así como también el reconocimiento de los derechos laborales referentes a las vacaciones anuales, gratificaciones y descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

3.2. Principio *in dubio pro operario*

“Debido al principio *in dubio pro operario* el juez de trabajo que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas diferentes para la resolución de un mismo conflicto jurídico tiene que preferirse la interpretación que le sea mayormente favorable al trabajador, así como la favorabilidad de la cual deberá atenderse a la búsqueda de un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente a la luz de cada caso en concreto”.¹³

Este principio tiene como sustrato el principio protector del derecho laboral y tiene que emplearse si finalizados los esfuerzos razonables de obtención, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación existe un significado convincente de una norma, la cual

¹³ Carrillo. **Op. Cit.** Pág. 190.

no se lograra. El desarrollo jurisprudencial de este principio ha sido bien escaso. La noción de duda insalvable tiene que ser comprendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio *indubio pro operario* tiene que ser aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma legal. La noción de norma abarca la normativa constitucional, los tratados, leyes, los reglamentos y convenios colectivos de trabajo, así como los contratos de trabajo.

La aplicación del referido principio se encuentra bajo la sujeción de la existencia de una norma jurídica que como consecuencia del proceso de interpretación ofrece varios sentidos.

Ello, hace referencia a la imposibilidad axiológica de dirimir duda a través de la utilización de cualquier método de interpretación admitido como valedero por el ordenamiento nacional, la obligación de adoptar como sentido normativo al que ofrece mayores beneficios al trabajador y la imposibilidad del operador de integrar la norma jurídica, debido a que el principio no hace mención de suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido mayormente favorable al trabajador.

3.3. Principio de igualdad de trato y no discriminación

“El principio de igualdad de trato y no discriminación en estudio hace mención a la regla de no discriminación en materia de trabajo, el cual de manera específica se constituye a partir

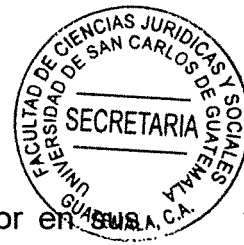
del hecho esencial de la igualdad ante la legislación. El mismo se encarga de asegurar, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo y de tratamiento durante el empleo”.¹⁴

En dicho contexto, la discriminación laboral se tiene que producir cada vez que se elige o rechaza a un trabajador por motivo de su origen, género, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra categoría, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones que sean necesarias para el puesto laboral que se esté haciendo mención.

El principio de igualdad no únicamente exige para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas que la finalidad legislativa sea legítima, sino a la vez que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales, que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al honor y a la buena reputación sean derechos que puedan ser aplicables a todo ser humano, sin que exista interés alguno de su grado de educación.

El derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentran en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 202.



La discriminación en materia laboral aparece cuando se lesiona al trabajador en sus características innatas como ser humano o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación constitucional. La misma vulnera la libertad de las personas para la obtención de la clase de trabajo a la que aspiran y menoscaba las oportunidades de los seres humanos y mujeres de poder desarrollar su potencial a efecto de ser remunerados en función de sus méritos.

La misma puede ser directa o indirecta. Es directa en el momento en que las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador son excluyentes y desfavorecen o bien dan preferencia explícita a ciertos trabajadores tomando en consideración las características como la opinión pública, el estado civil, el género, la nacionalidad, el color de piel o la orientación de género, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencias laborales.

3.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos constitucionalmente y leyes vigentes en su mismo perjuicio, en beneficio de resguardar sus intereses en la relación de trabajo. Este principio busca el resguardo del trabajador, al cual se le tiene que tomar en consideración la parte débil de la relación de trabajo en la medida en que se declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.



En la relación laboral se tiene que respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos constitucionalmente y en la ley. El principio en cuestión hace mención de la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos que hayan sido reconocidos al trabajador constitucionalmente, así como también los irrenunciables por parte de los tratados de derechos humanos, toda vez que los mismos son constitutivos del estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a asegurar a sus ciudadanos.

El principio en mención prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que se encuentra bajo la sujeción del ámbito de las normas taxativas que son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación de trabajo. La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en consideración la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo. En dicho ámbito, el trabajador no puede permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma jurídica.

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos constitucionalmente y las leyes vigentes en su mismo perjuicio, en beneficio de resguardar sus intereses en la relación de trabajo, debido a que el trabajador es la parte mayormente débil de la relación de trabajo. Además, la renuncia a los derechos en estudio es nula y sin efecto alguno. La irrenunciabilidad no únicamente alcanza a los derechos reconocidos constitucionalmente y la ley, no cubriendo a aquellos que sean provenientes de la convención colectiva de trabajadores o a la costumbre.

“Este principio hace mención a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos que hayan sido reconocidos al trabajador constitucionalmente y a la ley, siendo este principio el que proscribe la posibilidad de una renuncia individual a un trabajador particular a un beneficio acordado en convenio colectivo, debido a que ello, por necesidad o presión del empleador, luego de pactarse los beneficios en convenio colectivo”.¹⁵

3.5. Principio de legalidad

El principio de legalidad constituye un límite a la facultad sancionadora del patrono. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones tienen que encontrarse debidamente tipificadas, prohibiéndose de esta manera la aplicación por analogía de conductas que sean reprochables.

El principio de legalidad exige que las conductas prohibidas se encuentren claramente delimitadas por la legislación, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones. La sujeción de toda actividad limitadora de un derecho fundamental al principio de reserva de la ley, o en su defecto, al principio de legalidad, constituye una garantía normativa constitucional que ha dotado a los derechos fundamentales. Además, se necesita precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios fundamentales del derecho sancionador, que no únicamente tienen que aplicarse en el

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 220.

campo del derecho penal, sino a la vez en el derecho administrativo sancionador, el cual abarca, de manera natural, el ejercicio de las potestades disciplinarias. Una de esas garantías, es sin lugar a dudas, que las faltas y sanciones de orden disciplinario tienen que encontrarse previamente tipificadas y señaladas por la ley.

El principio de legalidad exige no únicamente que por la ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas se encuentren expresamente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

Este principio en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si la misma no se encuentra prevista y determinada en la ley, así como también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si no está determinada por la ley.

Dicho principio comprende una doble garantía: la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida en el ámbito penal como en las sanciones administrativas, reflejando la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones respectivas; es decir, la existencia de preceptos jurídicos que permitan predecir con suficiente certeza aquellas conductas; mientras que la segunda, es relativa a la exigencia y existencia de una norma jurídica de adecuado rango de ley establecida.

3.6. Principio de inmediatez

“Constituye un límite a la facultad sancionadora del patrono y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En virtud del mismo tiene que existir siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En dicho sentido, se tienen que analizar los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio”.¹⁶

Es relevante para el cómputo de la inmediatez laboral, el aviso al funcionario u órgano de la empresa que tenga potestad disciplinaria, es decir, al órgano que se encuentre habilitado por la organización empresarial para decidir si impone o no una sanción al trabajador infractor. También, tiene que indicarse que sobre el mismo recaerá el examen correspondiente de la pérdida o no de la oportunidad para sancionar, o del olvido o condonación de la falta.

La negligencia de otros trabajadores de la empresa sin potestad disciplinaria en comunicar la falta laboral o incluso la complicidad, no pone en peligro el tiempo razonable para su posterior investigación y sanción respectiva, en buena conducta porque su actuación no representa en ningún momento la voluntad de la empresa para efectos de punición de las faltas cometidas.

¹⁶ Ortega. **Op. Cit.** Pág. 150.

3.7. Principios de razonabilidad y proporcionalidad

Son mecanismos de control e interdicción de la arbitrariedad en la utilización de las facultades discrecionales del patrono con la finalidad de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias.

La doctrina acostumbra hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para la resolución de conflictos de principios constitucionales y la orientación del juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria, sino justa, pudiendo establecerse una similitud entre los principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no se respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable.

El control de constitucionalidad de los actos que hayan sido dictados al amparo de una facultad discrecional no deben ni pueden limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, debido a que constituye, además, una exigencia constitucional la evaluación si la decisión por último adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de los hechos, debido a que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la media y la decisión tomada en consideración convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad.

El principio de razonabilidad es consustancial al Estado social democrático de derecho, se configura expresamente en el principio de proporcionalidad, y como tal, es constitutivo de un auténtico principio general de derecho.

Con el principio de razonabilidad se permite la evaluación de actos del Estado que tienen incidencia en los derechos subjetivos. Con lo indicado se trata de una técnica a partir de la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta no excesiva.

No obstante, se considera que el despido viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que existe emplazamiento en el momento de imponer la sanción de la contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no se ha contado con lo regulado en la legislación de trabajo, en donde se regula que las sanciones disciplinarias de amonestación tanto escrita como verbal y tienen que aplicarse en función de la gravedad de la falta que se haya cometido, la categoría, antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador.

El examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, se tiene que proyectar al estudio del trato diferenciado, y consiste en el amparo entre el grado de realización y de optimización con el objeto constitucional y la fuerza de la intervención en la igualdad. La comparación de esas variables tiene que llevarse a cabo en razón de la no satisfacción o de la afectación de un principio.

Los principios de razonabilidad y de proporcionalidad en el momento de imponer la sanción de despido tienen que ser aplicables a la gravedad de la falta cometida. Además, el derecho al debido proceso de manera sustantiva se relaciona con todos los estándares de justicia como lo son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial tiene que suponer.

3.8. Principio de continuidad

Establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al período máximo de contratación laboral, este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por motivaciones establecidas legalmente. Este principio opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado.

Por ende, existe una preferencia pro la contratación laboral por tiempo indefinido en relación a la duración determinada, la cual, tiene carácter excepcional y procede solamente cuando las labores que se van a prestar son de naturaleza temporal o accidental.

Como resultado de ese carácter excepcional, se establecen una serie de formalidades, requisitos, condiciones y plazos que son bastante especiales para este tipo de contratos, e inclusive sanciones cuando a través de estos, se emplea la simulación o el fraude, pretendiéndose evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado. Además, no puede advertirse de autos en donde las partes hayan celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad ni ningún otro tipo de contrato, por lo que tiene que concluirse



que las partes no suscribieron un contrato por escrito, habiéndose configurado, por tanto, una relación laboral de naturaleza indeterminada, lo cual, inclusive no ha sido desvirtuado en autos. De esa manera, ha quedado acreditado en autos que el demandante percibe una remuneración por el trabajo efectivamente llevado a cabo.

CAPÍTULO IV

4. El resguardo de la salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales

Es fundamental la regulación de las condiciones generales de higiene y seguridad dentro de los ambientes laborales y de esparcimiento dentro de la institución, las cuales tienen que encontrarse diseñadas de forma que permitan la reducción de los riesgos por accidentes laborales y enfermedades, lo cual, deriva en que su observancia es de carácter general y obligatorio.

4.1. Higiene y seguridad en el trabajo

Se refiere al conjunto de medidas educacionales, técnicas, médicas y psicológicas utilizadas para la prevención de accidentes, encaminadas a la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente y a instruir a las personas en relación a la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

Tanto la higiene como la seguridad son aplicadas en los puestos de trabajo, lo cual tiene como finalidad salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas con la finalidad de proporcionar las condiciones de trabajo, como lo es la capacitación y adiestramiento para que se eviten, dentro de la medida de lo posible las enfermedades y accidentes de trabajo.

4.2. La higiene en el trabajo

Hace referencia a un conjunto de normas y procedimientos que se encaminan a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud propios a las labores del cargo y ambiente físico donde se ejecutan.

Es de importancia indicar que: “Se relaciona con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del control y estudio de la relación entre el hombre y su ambiente de trabajo, o sea, que posee un carácter preventivo, debido a que se dirige para el efecto la salud y el control de aquellos factores del ambiente, así como también los psicológicos provenientes del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades o bien deteriorar la salud”.¹⁷

Los objetivos que tiene la higiene en el trabajo son de carácter preventivo, debido a que se dirigen a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando con ello que se enferme o se ausente de forma provisional o definitiva del trabajo y son: la eliminación de las causas de enfermedad profesional, la reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas que se encuentren enfermas o portadoras, la prevención de empeoramiento de enfermedades y lesiones, así como también el mantenimiento de la salud de los trabajadores y el incremento de la productividad a través del control del ambiente laboral existente.

¹⁷ Marroquín Fajardo, Luis Alberto. **Las enfermedades laborales**. Pág. 100.

4.3. Enfermedades ocupacionales

Se comprende por enfermedad ocupacional todas aquellas patologías o afecciones que hayan sido adquiridas por causa de trabajo, cuando un trabajador o trabajadora se expone a una serie de factores de riesgos en las actividades laborales que se tomen en consideración de origen ocupacional, siendo las mismas las que se complementan y pueden descartarse a través de una investigación, considerando a su vez todos los aspectos del medio ambiente de trabajo y los agentes directos e indirectos que puedan llegar a afectar la salud del trabajador objeto de estudio.

Por su parte, las enfermedades ocupacionales son ocasionadas por la exposición de condiciones de utilización permanente de los equipos inadecuados en el trabajo. Los especialistas en la salud ocupacional sugieren claramente que el descanso es de gran importancia y utilidad, al menos durante cinco minutos cada dos horas como medida de cuidado laboral.

La pausa activa es una de las más importantes herramientas para la prevención de enfermedades laborales o que se encuentran derivadas del trabajo, cuyas jornadas obligan a encontrarse en una misma posición estática por un largo tiempo.

Las pausas consisten en ejercicios de fortalecimiento que deben ser llevados a cabo en el mismo lugar de labores, las cuales son de gran ayuda para la prevención y mejoramiento



de las dolencias producidas por las posturas estáticas prolongadas y movimientos que se repitan.

4.4. Los riesgos laborales

Son las condiciones, características o exposiciones que generan cualquier daño o afectación a la salud del trabajador, siendo necesaria la identificación de los tipos de riesgo que deben ser registrados en las compañías, para con ello evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, incidentes o enfermedades laborales.

Los tipos de riesgos laborales que pueden presentarse son los que a continuación se dan a conocer:

- a) Riesgo del medio ambiente físico y social: hace referencia a las condiciones que no pueden ser controladas por el empleador, como lo es la contaminación ambiental, la violencia social y los desastres de la naturaleza.
- b) Riesgo químico: involucran una serie de compuestos o sustancias que interactúan con el cuerpo humano y que pueden llegar a generar quemaduras, siendo los mismos producidos por inhalación, ingestión de líquidos y gases.
- c) Riesgo biológico: es el generado por la exposición de elementos que desarrollan reacciones alérgicas, intoxicaciones y enfermedades infecciosas.

- d) Riesgo ergonómico de carga física: son las labores o procesos que ocasionan afectaciones en la productividad del trabajador por motivo de cargas físicas, posturas y por el diseño del puesto de trabajo.
- e) Riesgo físico: se refiere a aquellas circunstancias que de acuerdo con su grado de intensidad, pueden llegar a ocasionar efectos dañinos en la salud, como sucede con el ruido y la iluminación.
- f) Riesgo psicosocial: se define como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación de trabajo directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de labores que se presentan con la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud física del trabajador.
- g) Riesgo de seguridad: es la exposición a condiciones peligrosas que se puedan llegar a ocasionar por un equipo de mecanismo, objeto o instalaciones locativas existentes.
- h) Riesgo de saneamiento básico: se refieren a las actividades que tienen relación con el tratamiento de aguas residuales, manejo de residuos peligrosos y la recolección, tratamiento y disposición de basuras e inadecuado control de insectos y plagas existentes.

4.5. Los accidentes de trabajo

“Son los actos que ocurren en el trabajo, provocando de manera directa o indirecta lesiones corporales, perturbación funcional o enfermedades que determinen la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad para el desempeño del trabajo”.¹⁸

La mayoría de los accidentes de trabajo son ocasionados por motivos que pueden claramente llegar a identificarse y eliminarse, para de esa manera evitar nuevos accidentes, siendo las principales causas de accidentes de trabajo las que a continuación se indican:

- a) Condiciones inseguras: son el estado o condiciones físicas relacionadas con el objeto o material que puede llegar a ocasionar el accidente y que se pueden encontrar antes de que suceda. Ejemplos de lo mismos son los equipos en mal estado, pisos que sean resbaladizos, aceitosos, mojados, así como también instalaciones eléctricas con cables que se encuentren deteriorados, iluminación deficiente e inadecuada.
- b) Tipo de accidente: es la manera o forma de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o bien el resultado de ese contacto, como sucede con los golpes, caídas, resbalones y choques.

¹⁸ Moreira Gudiel, Heidy Sucely. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 111.



- c) Actos inseguros: son la violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de utilizar el equipo de protección individual, distraerse o bien conversar durante el servicio, fumando en áreas que se encuentran prohibidas.
- d) Factores personales de inseguridad: son cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro. Son problemas relacionados con la visión defectuosa, fatiga o intoxicación, problemas de hogar y desconocimiento de las normas jurídicas que se encuentren vigentes.

4.6. Tipos de accidentes de trabajo

Son los que a continuación se indican:

- a) Biológicos: son los que suceden por el contacto con los agentes biológicos micro y macroorganismos como los virus, bacterias, hongos y parásitos que pueden encontrarse presentes en secreciones biológicas como la sangre, orina, saliva y vómitos, los cuales pueden estar en contacto directo con la piel.
- b) Caída de objetos: es el accidente que sucede al caer un objeto desde un nivel que pueda ser superior al nivel en el cual se encuentra el trabajador y lo golpea en alguna de las partes del cuerpo.

- c) Caída a nivel: es el accidente que se presenta cuando el trabajador se cae en el mismo plano de sustentación. Puede ser ocasionado por sillas en mal estado, escaleras, pisos húmedos, desniveles, materiales o equipos mal ubicados en el piso, entre otros. Es una caída de corto recorrido.
- d) Intoxicación alimentaria: se refiere a la manifestación clínica ocasionada por la ingestión de alimentos o agua contaminados por bacterias, parásitos, virus o por las toxinas producidas por los microorganismos, o por agentes químicos como lo son los pesticidas y venenos.
- e) Postura forzada: es el accidente que se produce por las posiciones de trabajo que supongan que una o varias regiones anatómicas dejen de encontrarse en una posición natural de confort para posteriormente pasar a una posición que sea forzada como las hiperflexiones. Por lo general, este tipo de accidentes sucede cuando se llevan a cabo movimientos que sean fuertes y rápidos.
- f) Golpes por o contra objetos: son los accidentes que suceden cuando el cuerpo de un trabajador entra en contacto con objetos que sean cortantes, punzantes o abrasivos, como lo son los cuchillos, espinas de rosas, punzones, tijeras o pinzas.
- g) Exposición o contacto con la electricidad: es el accidente en el que el trabajador resulta lesionado por el contacto directo con las partes activas en tensión como sucede con la corriente eléctrica.

4.7. Condiciones ambientales de trabajo

Se comprenden como las circunstancias de orden físico que resguardan al trabajador en cuanto ocupa un cargo en una determinada organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un determinado cargo.

- a) Iluminación: hace mención a la cantidad de iluminación que tiene incidencia en el lugar de trabajo del empleado. Es la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Los patrones de iluminación se tienen que establecer de acuerdo al tipo de labor visual que el trabajador tiene que ejecutar, debido a que en cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles, tanto más necesaria será la luminosidad del punto focal de trabajo.

Por su parte, la iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudicando el sistema nervioso, ayudando a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un buen sistema de iluminación tiene que contener los siguientes requisitos:

- 1) Ser suficiente, de manera que la fuente luminosa sea la que proporcione toda cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
- 2) Ser constante y a la vez uniforme en su manera de distribución, para evitar la fatiga de los ojos, consecuencia de las sucesivas acomodaciones en virtud de las



variaciones de intensidad de la luz. Tienen que evitarse contrastes violentos de luz y sombra, así como también oposiciones de claro oscuro.

- b) Ruidos: generalmente el ruido es tomado en consideración como un sonido que no es deseable. El sonido tiene dos características principales que son la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido es el número de vibraciones por segundo que son emitidas por la fuente de ruido, y se mide a través de ciclos de segundo. La intensidad del sonido se mide en decibeles. La evidencia y las investigaciones dan a conocer que el ruido no provoca disminución en el desempeño del trabajo.

Pero, la influencia del ruido sobre la salud del empleado y esencialmente su audición es bien poderosa. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido produce, de cierta manera la pérdida de audición que debe ser proporcional al tiempo de la exposición al ruido, siendo mayor el grado de pérdida de audición.

Por su parte, el efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad del sonido, la variación de los ritmos o irregularidades y de la frecuencia o tono de los ruidos.

- c) Colores: la finalidad esencial de los colores de control de riesgos operacionales es permitir que las personas puedan identificar con rapidez y exactitud las condiciones de riesgo y peligro. Las áreas críticas, equipos y aspectos en el ambiente industrial son fundamentales.

Los colores utilizados en el control de riesgos son principalmente los colores medios visuales de elevada visibilidad, gran luminosidad y elevado cromatismo o intensidad.

Los colores de control de riesgos son colores focales, de elevado impacto visual y contraste en relación con los demás colores del ambiente laboral, cuya finalidad radica en concentrar diversos aspectos críticos y zonas de puntos de riesgo y peligro. Los colores de control de riesgos operacionales con colores funcionales y de información para la advertencia de riesgos y señalización. Son colores de propiedades específicas a las cuales se les tiene que atribuir un significado o mensaje.

- d) Verificación: todo lugar de labores necesita que sea ventilado, ya sea por los medios naturales o mecánicos, para el cumplimiento de dos requerimientos ambientales. El primero es con la finalidad de proporcionar el oxígeno necesario y suficiente para el mantenimiento de la vida; y segundo, para poder abatir la contaminación ambiental.

La ventilación es un método para controlar el medio ambiente a través de el empleo estratégico del flujo de aire, consistente en la renovación del aire por los medios naturales o mecánicos con la finalidad de la reducción de la emisión de olores molestos, de remover un contaminante, diluir la concentración de los contaminantes dispersos y mantener las condiciones físicas de temperatura y humedad que sean necesarias.



Las grandes aplicaciones de la ventilación industrial son: la prevención de incendios y explosiones, el control de la contaminación atmosférica para alcanzar niveles aceptables para la salud y el bienestar de los trabajadores y el control del calor, así como también de la humedad para obtener condiciones de trabajo que sean aceptables.

4.8. La salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales en Guatemala

“La seguridad dentro de cada área de trabajo es un derecho constitucional por lo cual es necesario que todos los trabajadores posean los conocimientos básicos que les permitan la identificación de todos aquellos factores de riesgos y accidentes de trabajo, siendo necesario para transmitir los conocimientos necesarios a los trabajadores solicitar el apoyo de instituciones que debido a su funcionamiento tienen relación directa con la prevención”.¹⁹

Una de las acciones complementarias que tienen que aplicarse para la preservación de la vigencia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo es el diseño de un programa de divulgación y capacitación para que los colaboradores institucionales tomen en consideración la forma de actuar mayormente adecuada e inmediata en caso de emergencia que ocurra un accidente de trabajo.

¹⁹ Ranero López, Juan Ramón. **Prevención de accidentes laborales**. Pág. 86.



Además, tienen que normarse los aspectos relacionados con la protección, salud y vida de los funcionarios, empleados y personal que se encuentre contratado, lo cual tiene que ser aplicado en las instalaciones de los puestos laborales.

La importancia de la seguridad en el trabajo se relaciona con el fortalecimiento de las acciones que puedan desarrollarse, siendo fundamental que el personal que presta sus servicios cuente con las condiciones necesarias para alcanzar el objetivo institucional de garantizar la certeza y seguridad de la información que se presenta.

Es fundamental garantizar el cumplimiento de las normas jurídicas que regulan las condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo, contemplando para el efecto la obligación mínima exigible a todos los patronos, así como la responsabilidad empresarial en la prevención de accidentes de trabajo y las obligaciones de los trabajadores en el cumplimiento de las mismas.

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

Por su parte, el derecho a la vida se encuentra regulado en el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona".

A la vez, los derechos inherentes de la persona humana están regulados en el Artículo 44 del citado cuerpo legal al indicar que: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

Las medidas mínimas obligatorias para el empleador están reguladas en el Artículo 197 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “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 a) 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;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres; l) Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

El Artículo 197 “bis” de la citada norma legal regula: “Indemnización por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene. Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;



- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genera pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

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

Es de anotarse que todo patrono se encuentra bajo la obligación de acatar y hacer cumplir todas aquellas medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con la finalidad de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

El Artículo 200 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Prohibición de ingerir alimentos o pernoctar en el lugar de trabajo. Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus



trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales”.

También, el Artículo 201 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “Labores, instalaciones e industriales insalubres y peligrosas. Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados, desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

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

Los edificios que se construyan o que se destinen para lugares de trabajo tienen que llenar en lo relacionado con el emplazamiento, construcción y acondicionamiento los requisitos de higiene y seguridad necesarios. Además, los locales de trabajo deben contar con las dimensiones adecuadas en relación a la extensión superficial de acuerdo al clima, las necesidades de la industria y el número de laborantes que trabajen en ella.

El piso tiene que constituir un conjunto de material que sea resistente y homogéneo, liso y no resbaladizo, susceptible de ser lavado y provisto de declives acordes para su lavado. Las paredes de los puestos de trabajo deben ser lisas, repelladas, pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas y tienen que mantenerse siempre al igual que el piso, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier otra clase de desperfectos.

Todos los locales de trabajo tienen que poseer un número suficiente de puertas, ninguna de las cuales se colocará de manera que se abra de forma directa a una escalera, sin tener el descanso correspondiente. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las diferentes plantas del edificio deben ser en número suficiente y ofrecer las debidas garantías de solidez, estabilidad, claridad y seguridad.

Todos los locales de trabajo y dependencias anexas tienen que mantenerse siempre en buen estado de aseo, para lo cual se llevarán a cabo las limpiezas que sean necesarias. La limpieza tiene que hacerse fuera de las horas de trabajo, siendo preferible hacerla después de finalizar la jornada que antes del inicio de ésta, en cuyo caso tiene que llevarse a cabo con la antelación necesaria para que los locales sean ventilados durante media hora, antes de la entrada de los trabajadores a sus labores.

Cuando el trabajo sea continuo, tienen que elegirse para realizar la limpieza los horarios en que se encuentre presente en los locales el menor número de trabajadores, extremándose en esos casos las medidas y precauciones que se necesitan para evitar los



efectos desagradables o nocivos de la operación. Cuando las operaciones de limpieza del suelo, paredes y techo o de los elementos de instalación, ofrezcan peligro para la salud de los trabajadores encargados de su realización, debe proveérseles de equipos que sean los mayormente adecuados.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

En los aspectos relacionados con la higiene y seguridad en el trabajo, se debe hacer mención de la creación de las condiciones de cuidado que tienen que ser presentadas en las áreas de labores, las áreas comunes y los ambientes de servicios sanitarios destinados para visitas y funcionarios, empleados y personal contratados temporalmente.

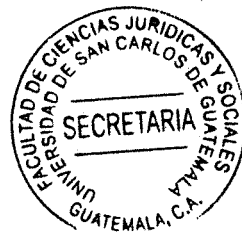
El tema desarrollado constituye un aporte de importancia para la bibliografía del país al dar a conocer a estudiantes y profesionales lo fundamental de resguardar la salud del trabajador guatemalteco mediante la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas a actividades laborales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la actualidad los patronos y el Estado guatemalteco no se preocupan por el resguardo de la salud del trabajador guatemalteco, puesto que no garantizan la implementación de prevención de accidentes y enfermedades en la realización de las actividades laborales, aunque estas se encuentren ubicadas como de alto riesgo, debido a que se considera muy oneroso dedicar recursos para brindar las condiciones preventivas para el resguardo de la salud y la prevención de accidentes en el área de trabajo.

Los artículos relacionados con la problemática establecida son los regulados en la legislación laboral y especialmente el 197 del Código de Trabajo, que establece la obligación patronal de adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios, por lo que debe prevenir accidentes a través de velar 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. Para garantizar el resguardo de la salud del trabajador guatemalteco, la Inspección General de Trabajo debe implementar acciones de supervisión permanente en relación a que los patronos cumplan con lo establecido en el Artículo 197, puesto que sino lo hacen debe impulsar un juicio ordinario para exigir que el patrono indemnice a los trabajadores que han puesto en peligro en su salud y seguridad personal por no cumplir con las exigencias de seguridad en el trabajo establecidos en el Código de Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

BOZA PRO, Guillermo. **Lecciones de derecho del trabajo**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Imperio, 2013.

CARRILLO VELÁSQUEZ, Miguel Alejandro. **Principios fundamentales del derecho laboral**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. La Porrúa, S.A., 2003.

CETINA FIGUEROA, Oscar Benjamín. **La relación laboral**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Santos, 2011.

CHÁVEZ LUNA, Helga Lucrecia. **Temas de derecho laboral en el mundo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2013.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GARCÍA TELLO, Rodrigo. **Introducción al derecho del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2012.

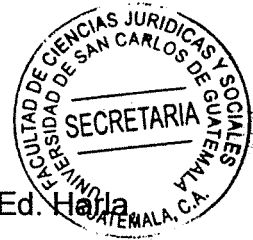
MARROQUÍN FAJARDO, Luis Alberto. **Las enfermedades laborales**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2010.

MELINI RIVAS, Jorge Mario. **Evolución histórica del derecho laboral**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Cuesta, 2017.

MÉNDEZ MADALENO, Jary Leticia. **La salud del trabajador**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2019.

MOREIRA GUDIEL, José Esteban. **Accidentes de trabajo**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Sol, 2002.

MURGA TORUÑO, Heidí Sucely. **Fundamentos de derecho laboral**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Universitaria, 2017.



ORTEGA VIELMAN, Luis Enrique. **Derecho del trabajo**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Harla, 2004.

RANERO LÓPEZ, Juan Ramón. **Prevención de accidentes laborales**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Estereotipos, 1999.

SÁNCHEZ DE LA TORRE, Ángel. **Principios de derecho del trabajo**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Real, 2014.

SOLÓRZANO RECINOS, Juan Pablo. **Sociedad, Estado y trabajo autónomo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2009.

Legislación:

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

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

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