

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. The shield is supported by two columns. The Latin motto "CONSPICUA CAROLINA CAPELLA" is inscribed along the top arc, and "SACRAE THEOLOGIAE" is on the right side. The bottom arc contains the text "UNIVERSITATIS INTER".

**EL PELIGRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA Y/O MAQUILA Y  
LA NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE NORMAS LEGALES QUE LOS  
PROTEJAN**

**KARLA SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2009**

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

**EL PELIGRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA Y/O MAQUILA Y  
LA NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE NORMAS LEGALES QUE LOS  
PROTEJAN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**KARLA SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 2009.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Silvia Marilú Solórzano Sandoval  
Vocal: Lic. Ronal Manuel Colindres Roca  
Secretaria: Licda. Aura Marina Chang Contreras

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Homero Nelson López Pérez  
Vocal: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla  
Secretaria: Licda. Viviana Nineth Vega Morales

**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)



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS  
ABOGADOS Y NOTARIOS  
BUFETE CORPORATIVO



Guatemala;  
Febrero 2 año 2009.

Licenciado.

**Carlos Manuel Castro Monroy.**

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**

**Universidad de San Carlos de Guatemala.**

**Su despacho.**



**Respetable Licenciado Castro Monroy.**

Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de ASESOR del trabajo de tesis de la bachiller **Karla Silvia del Pilar Ramírez Domínguez**, intitulado "**EL PELIGRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA Y/O MAQUILA Y LA NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE NORMAS LEGALES QUE LOS PROTEJAN**", procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo en el siguiente sentido.

- 1º. El contenido científico y técnico de la tesis, análisis, aportaciones científicas y teorías sustentadas por la autora ameritó, en mi opinión, ser calificado de sustento importante y valedero al momento de la asesoría prestada, siendo estas las circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
- 2º. Aunado a lo expuesto se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría del suscrito, habiéndose apreciado el correcto uso de metodología, técnicas de investigación, redacción, inclusión de anexos y bibliografía, cumpliendo con los presupuestos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS  
ABOGADOS Y NOTARIOS  
BUFETE CORPORATIVO



para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos .

- 3°. El tema seleccionado por la autora reviste vital importancia y en consecuencia constituye un gran aporte académico y científico no solo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, cuya apreciación y ponencia que puede hacerse del mismo a instancia de ese Despacho resultaría oportuno y valedero, puesto que el espíritu y finalidad en toda elaboración de tesis de grado, se refleja precisamente en hacer valer los aportes insertos en las investigaciones de mérito.
- 4°. Por lo expuesto concluyo que el presente trabajo de investigación, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo; sino también a la sustentación de teorías, análisis, aportes tanto de orden legal como de academia, siendo coherentes las conclusiones y recomendaciones planteadas por la investigadora.
- 5°. En consecuencia me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite hasta su aprobación final a fin de ser discutido en su Examen Público de Graduación y poder optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

**Deferentemente;**

*Lic. Carlos Giovanni Melgar García*  
ABOGADO Y NOTARIO

**Lic. Carlos Giovanni Melgar García**  
**Asesor. Colegiado 5912**



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, cuatro de febrero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE ESTUARDO REYES DEL  
CID, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante KARLA  
SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, Intitulado: "EL PELIGRO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA Y/O MAQUILA Y LA  
NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE NORMAS LEGALES QUE LOS  
PROTEJAN".

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

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/sllh

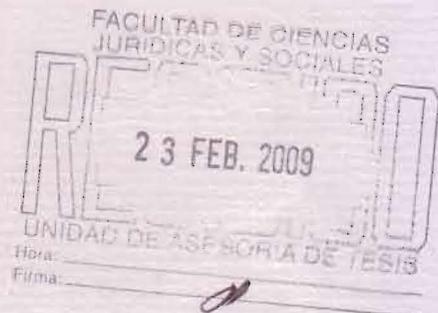
**Jorge Estuardo Reyes Del Cid**  
ABOGADO Y NOTARIO



 **Reyes & Asociados**  
Consultores Jurídicos

Guatemala, 20 de Febrero de 2009.

Señor  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy  
Su despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el oficio emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 4 de febrero de 2009, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la estudiante **KARLA SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ** intitulado **“EL PELIGRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA Y/O MAQUILA Y LA NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE NORMAS LEGALES QUE LOS PROTEJAN”**.

La estudiante **KARLA SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ** en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad lo referente al peligro laboral de los trabajadores de fábricas y maquilas por carecer de los accesorios necesarios para la debida protección de su vida, protección física e higiénica en dichos centros laborales, tratando con ello de evitar enfermedades, accidentes y cualquier otro tipo de percances innecesarios si tomaran las medidas laborales de seguridad necesarias. El tema es abordado en una forma sistemática utilizando metodología y técnicas de investigación adecuadas, siendo de fácil comprensión y didáctica debido a la redacción aplicada, abarcando antecedentes, definiciones, doctrina y anexos, utilizando bibliografía nacional y extranjera, así como regulación legal en la materia apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho positivo aplicable a la materia, arribando a conclusiones y recomendaciones válidas; lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad quien esa clase de información necesite.

# Jorge Estuardo Reyes Del Cid

ABOGADO Y NOTARIO



Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas por la estudiante **KARLA SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ**.

Así mismo, la autora aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, otros pueden no ser compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia y representan la contribución científica que se pretende con este tipo de trabajos de investigación.

Es por lo antes mencionado que considero que el trabajo de investigación llena los requisitos necesarios exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público, por lo que emito **OPINIÓN FAVORABLE** a efecto de que dicho trabajo sea discutido en Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

Deferentemente

JORGE ESTUARDO REYES DEL CID  
ABOGADO Y NOTARIO

Col.4470

Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante KARLA SILVIA DEL PILAR RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, Titulado EL PELIGRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA Y/O MAQUILA Y LA NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE NORMAS LEGALES QUE LOS PROTEJAN. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



## **DEDICATORIA**

A MI ESPOSO E HIJOS: Por toda su paciencia, comprensión y apoyo, en todo momento.

A MIS PADRES: Por haberme iniciado en la formación que reflejo en este momento, en especial por inculcarme el hábito de leer, amor al estudio y la inquietud de adquirir conocimiento.

A MI FAMILIA: Tanto sanguínea como política, por su apoyo en todo momento.

A MIS AMIGOS: Por todos los momentos compartidos en este logro académico.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i

## CAPÍTULO I

1. Maquiladoras o exportadoras .....	1
1.1 Antecedentes de las maquilas en Guatemala .....	1
1.2 Aspectos legales de las maquilas en Guatemala ... ..	3
1.2.1 Beneficios .....	7
1.2.1.1 Exoneración del Impuesto Sobre la Renta ... ..	7
1.2.1.2 Exoneración de derechos de internación .....	8
1.2.1.3 Exoneración de IVA en operaciones que no son de importación .....	9
1.2.1.4 Exoneración de Impuesto Único Sobre Inmuebles ...	9
1.2.1.5 Exoneración de Impuesto Sobre Ventas y Permuta de Bienes Inmuebles .....	9
1.3 Principales actividades en la prestación del servicio de las maquilas .....	9
1.4 Antecedentes de las fábricas en Guatemala .....	11
1.5 Aspectos legales de las fábricas en Guatemala .. ..	12

1.6 Principales actividades en la prestación del servicio de las fábricas .....	13
1.7 Diferencias y similitudes entre maquilas y fábricas .....	14

**CAPÍTULO II**

2. Relación entre la actividad laboral patronal y el ámbito penal .....	17
2.1 Concepto de riesgo laboral .....	17
2.2 El riesgo laboral como concepto ex post .....	18
2.3 El riesgo laboral como falta de prevención .....	18
2.4 El riesgo laboral y deber objetivo de cuidado .....	19
2.5 Normas de seguridad e higiene en la legislación actual .....	20
2.5.1 Contenidas en el código de trabajo .....	23
2.5.2 Contenidas en el reglamento interno de trabajo .....	24
2.6 El deber objetivo de cuidado como núcleo de los ilícitos penales .....	25
2.7 Bienes jurídicos tutelados por la legislación penal vigente relacionados con actividades laborales .....	26
2.8 Tipos penales que establece la legislación penal vigente en relación con actividades laborales .....	28
2.9 Mecanismos de protección del bien jurídico: higiene y seguridad	



en el trabajo, contemplados en legislación interna . . . . .	30
2.9.1 Las leyes de trabajo y previsión social . . . . .	30
2.9.2 Facultades y obligaciones de reglamentación de las medidas de seguridad e higiene de los empleadores . . . . .	31
2.9.3 Obligación de los patronos de regular los procedimientos de higiene y seguridad a través del Reglamento interior de Trabajo . . . . .	34
2.9.4 Los Pactos Colectivos como mecanismos de los trabajadores para obtener mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo . . . . .	36

### CAPÍTULO III

3. Seguridad e higiene en el trabajo y sus medidas de control . . . . .	39
3.1 La seguridad e higiene en el trabajo como bien jurídico . . . . .	39
3.2 La prevención en materia laboral . . . . .	42
3.3 La prevención en materia penal . . . . .	43
3.4 Medidas de control . . . . .	44
3.4.1 Medidas de control de las obligaciones del patrono en materia de seguridad e higiene . . . . .	45
3.4.1.1 Medidas de control en la Inspección General de	

	Pág.
Trabajo . . . . .	45
3.4.1.2 Facultades de control del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social . . . . .	46
3.4.1.3 Facultades coercitiva para exigir el cumplimiento de normas de seguridad e higiene . . . . .	49
3.4.1.4 Sanciones previstas en los reglamentos de prevención de accidentes del IGSS . . . . .	53

## **CAPÍTULO IV**

4. Análisis del sistema penal en la persecución de los delitos de homicidio y lesiones culposas en accidentes de trabajo . . . . .	55
4.1 Los accidentes de trabajo como delitos de lesiones culposas y homicidio culposo . . . . .	55
4.2 Desvalor de resultado en el tipo culposo la realización del riesgo . . . . .	59
4.3 La verificación de la relación de causalidad . . . . .	59
4.3.1 Requisitos exigidos para la imputación objetiva de un resultado . . . . .	60
4.3.2 La realización del riesgo en el resultado . . . . .	61
4.3.3 La esfera de protección de la norma . . . . .	61

	Pág.
4.4 Las fuentes del deber objetivo de cuidado de los casos de homicidios, lesiones y lesiones culposas por accidentes de trabajo .....	62
4.5 Derecho comparado .....	65
4.6 Análisis de las estadísticas de los accidentes de trabajo en el municipio de Chimaltenango, del departamento de Guatemala	75
4.7 Actuación del sistema penal en los delitos de lesiones culposas y homicidios culposos .....	79
4.7.1 Actuación del Ministerio Público .....	79
4.7.2 Actuación del Organismo Judicial .....	80
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES .....	85
ANEXOS .....	87
BIBLIOGRAFÍA .....	143

## INTRODUCCIÓN

En la últimas dos décadas se vivió en Guatemala un crecimiento de la industria maquiladora, a raíz de la promulgación de la ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, Decreto Número 29-89, la cual promovía muchos beneficios fiscales a las empresas dedicadas a esa actividad, aunado a que la mano de obra es más barata en los países en vías de desarrollo. El presente trabajo pretende analizar jurídicamente si es necesario crear normas legales que garanticen los derechos de la vida, seguridad e higiene a los trabajadores, en los casos de trabajadores y trabajadoras de fábricas que mueren como consecuencia de accidentes de trabajo por falta de cuidado del patrono o por restricción de derechos en el lugar de trabajo que les generan enfermedades, con complicaciones mortales y que se pudieron haber evitado, si no se les hubiera restringido esos derechos en el lugar de trabajo.

El objetivo general de esta investigación es conocer y establecer un criterio y análisis de los factores legales e institucionales que intervienen en los casos de trabajadores que pierden la vida como consecuencia de una falta al deber de cuidado de los patronos, y sugerir la forma en que se pueda proteger la vida e integridad de los trabajadores, partiendo de la hipótesis: ¿Es necesaria la reforma al Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala en el sentido de modificar o crear tipos penales que protejan la vida y la integridad del trabajador?

Esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos: En el primero, se hace una reseña histórica de las maquilas en Guatemala, así como se explican las diferencias y similitudes entre fábricas y maquilas; en el segundo, se realiza un análisis doctrinario de lo que debe entenderse por riesgo laboral y se explica la vinculación entre las responsabilidades del patrono así como las consecuencias jurídicas penales al incumplir sus responsabilidades; se elabora un análisis del Código Penal guatemalteco vigente, en cuanto a los bienes jurídicos tutelados y los tipos penales relacionados con actividades laborales; en el tercero, se exponen las corrientes doctrinarias en las que

se considera la seguridad e higiene en el trabajo como un bien jurídico a tutelar, y se analiza la prevención en materia penal y laboral, así como las medidas de control y facultades de coerción que tienen las instituciones encargadas de velar y fiscalizar las medidas de seguridad e higiene en Guatemala; el capítulo cuarto, contiene la forma en que el sistema penal de Guatemala reacciona ante los delitos culposos que nos ocupan, que son esencialmente en nuestra legislación el homicidio culposo y lesiones culposas y se interpretan y analizan las estadísticas obtenidas.

En esta investigación se utilizó el método científico, aplicando técnicas de investigación bibliográfica, trabajo de campo, entrevistas y análisis de las observaciones y estadísticas obtenidas.

## **CAPÍTULO I**

### **1 Maquiladoras o exportadoras**

#### **1.1 Antecedentes de las maquilas en Guatemala**

La principal causa de creación de maquilas en Guatemala fue la internacionalización del capital generada por la dinámica de desarrollo del sistema capitalista que obliga a los empresarios a competir entre ellos. Esto obligó al gremio de los patronos a analizar ventajas competitivas y de localización de diferentes países o regiones, que incluyen aspectos económicos, políticos, sociales, culturales, etc. Esta internacionalización de capital se manifestó con una oleada de expansión a diferentes países, por parte del sector de la confección a finales de los años setentas.

La maquila aparece como parte de un proceso de reubicación internacional de la industria, en donde se consideran aspectos como:

- El costo de la mano de obra, frente a productividades diversas, que Centroamérica se ha destacado en atraer el de vestuario y otros países el ensamble de microprocesadores. Las maquiladoras necesitan la flexibilización del proceso productivo que por parte de las empresas demanda una mayor adaptabilidad para acoplarse a los requerimientos de consumo mediante una respuesta rápida. Esta flexibilización esta apoyada en largas jornadas de trabajo, horas extras y noches sin dormir para hacerle frente a esos picos de producción y requerimientos del mercado. Este objetivo originó en la práctica la modalidad de subcontratación de pequeñas empresas maquiladoras en lugar de la presencia de grandes filiales, lo que permitía a las transnacionales no asumir compromisos laborales, con lo que surgen en Guatemala empresas pequeñas y medianas fuertemente dependientes de contratos realizados con clientes estadounidenses, que son generalmente capitales guatemaltecos y asiáticos.

En Guatemala existe abundante mano de obra barata que esta en su mayoría conformada de mujeres, quienes generalmente reciben salarios menores a los de los varones, las mujeres promueven menor cantidad de conflictos laborales, poseen capacidades y habilidades manuales, más desarrolladas que los varones, para el ejercicio de determinadas tareas y se encuentran desplazadas por que culturalmente se les ha educado en una posición subordinada al género masculino. Esta remuneración barata que reciben en la industria de la maquila es generalmente mayor a la que reciben en otras actividades como la tortillería y el empleo doméstico. A su vez el nivel de cualificación exigido suele ser bajo.

- La velocidad en la respuesta a la demanda, que a su vez esta sumamente relacionada con la revolución de las comunicaciones, el transporte, el hecho de que la mano de obra sigue teniendo una movilidad imperfecta, la movilidad del capital desde el punto de vista físico y financiero, los procesos de creciente apertura comercial. Está velocidad de las respuestas está asociada también con la preocupación por la calidad y una mayor flexibilidad para hacer frente a los cambios en las preferencias de los clientes. Esta agilidad en la respuesta depende de la existencia de maquinaria preparada para el cambio y la presencia de la mano de obra dispuesta a ese cambio. En el caso centroamericano , la mayoría de la industria maquiladora se dedica al producción de paquete completo, desde conseguir los diseños, la tela, hacer la operación de corte, enviarla a un contratista disponible, etc.
- La subcontratación, disminuye la vulnerabilidad de los empresarios de los países desarrollados: a) frente a los conflictos de alcance nacional o sectorial que existan en un país y b) frente a los vaivenes de la demanda agregada. La malla de relaciones es compleja y difícil de desentrañar para fines analíticos es una pirámide de unos pocos productores gigantescos y distribuidores y un segundo escalón de grandes productores y distribuidores, que a su vez pueden ser

contratistas de los primeros. En cada subcontratación el precio baja, y disminuye en consecuencia el salario.<sup>1</sup>

El desarrollo de la industria maquiladora en Guatemala es el resultado de una etapa más en el proceso de internacionalización del sector textil-confección. En el caso de Guatemala se relaciona con la necesidad de Estados Unidos de América de hacer frente a la competencia Asiática. Es así, como el gobierno local contribuye al desarrollo de la maquila mediante una serie de incentivos, fundamentalmente fiscales, con el objetivo de favorecer una estrategia de industrialización orientada hacia el exterior y generadora de empleo.<sup>2</sup> En el caso de Guatemala también se aprecia la llegada de capitales asiáticos, en especial Corea del Sur, en busca de mecanismos para acceder al mercado estadounidense.

## **1.2 Aspectos legales de las maquilas en Guatemala**

Es necesario dejar claro que la maquila tiene como factor determinante que el proceso de producción se elabore en diferentes países. Ya que cuando los procesos de producción que se elaboran en diferentes plantas, pero dentro de un mismo país, no se puede aplicar el término maquila, porque solamente se considera una producción multi-plantas. En cambio si una empresa procesa parte de su producto en una planta y otra parte del proceso se realiza en otra planta en distinto país, estamos hablando del típico proceso de maquila, aunque las dos plantas sean de la misma firma. En este caso se considera factor determinante también que la mano de obra en una de las plantas debe ser de salarios reducidos.

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo. "La industria de la maquila en Centroamérica" Informe para el Seminario Subregional de Empleadores de Centroamérica y República Dominicana, 1998. P.12

<sup>2</sup> Paz Antolin, María José "El empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las Transformaciones en las relaciones de Género" *Anuario de Estudios Centroamericanos, Universidad de Costa Rica*. 27(2): 35-55, 2001 <http://cariari.ucr.ac.cr/~anuario/27-2-01.html> (25 de octubre de 2007).

En consecuencia la actividad maquiladora que interesa para el presente estudio es la que ocurre a través de fronteras y puede desarrollarse por contratación entre unidades dependientes o independientes y la diferencia salarial es una de sus causas fundamentales. La maquila es un sistema de producción, en general bajo la forma de subcontratación, en el que se transforman insumos intermedios y materias primas importadas, por medio de procesos que en la mayoría de casos –no necesariamente- tienen escaso valor agregado, cuyos productos finales se comercializan en el exterior. Todos los productores contratan y subcontratan producción tanto dentro como fuera de los Estados Unidos. En el caso centroamericano existen empresas estadounidenses que están ubicadas en por lo menos tres o cuatro países del Istmo, y en otros operan a través de contratistas entre ellos se encuentra Hanes- Sara Lee, Fruit of de Loom, etc. Hay varias filiales de grandes transnacionales que mantiene en un país centroamericano una y hasta tres plantas grandes – de 800 a 1,800 operarios-, pero a su vez, mantienen alianzas estratégicas con una o tres empresas nacionales o extranjeras, de tamaño mediano a grande (600 operarios aproximadamente) como subcontratistas, que a su vez pueden subcontratar a otras menores (200 a 400 operarios) y así sucesivamente.

Para realizar estas operaciones, el estado exonera al productor de una serie de requisitos que debe cumplir el resto de las empresas ubicadas y legalmente constituidas en el país. Estas facilidades y exoneraciones son fundamentalmente de carácter aduanero y de manejo de divisas, que se estudiarán en forma desarrollada más adelante. En cuanto a formalidades extras que debe cumplir una maquiladora son su correspondiente autorización en la Dirección de Política Industrial adscrita al Ministerio de Economía, para lo cual debe cumplir con una serie de requisitos que se pueden consultar en el apartado de Anexos.

La actividad de la maquila debe analizarse en su contexto temporal y territorial, por lo que se analizarán algunos aspectos para acercarnos a lo que la legislación guatemalteca establece en relación al tema que nos ocupa. En Guatemala la actividad de la maquila esta regulada por dos leyes, que se analizarán por separado, las cuales

son la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, Decreto número 29-89, la cual tiene por objeto “ promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total”, y también por el Decreto 65-89 “Ley de Zonas Francas” que regula exclusivamente a las zonas francas. Debe entenderse por perfeccionamiento activo: "Régimen Aduanero que permite introducir en el territorio aduanero nacional, mercancías de cualquier país para someter las operaciones de perfeccionamiento y destinarlas a su exportación en forma de productos terminados, sin que aquellas queden sujetas a los derechos arancelarios e impuestos de importación", según Decreto 29-89.

Establece esta ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, Decreto número 29-89, que pueden ejercer esta actividad empresas individuales y jurídicas, debidamente constituidas conforme a las leyes de la República, que soliciten el permiso como tal. Pero la ley relacionada establece unas excepciones, reguladas en el Artículo dos el cual excluye los siguientes productos:

- Café en cualquier forma: cardamomo en cereza, pergamino y oro
- Ajonjolí sin descortezar
- Banano fresco
- Ganado bovino de raza fina y ordinaria
- Carne de ganado bovino fresca, refrigerada o congelada
- Azúcar de caña refinada, sin refinar y melaza
- Algodón sin cardar
- Petróleo crudo sin refinar
- Madera en troza, rolliza, tabla y tablón

Establece este marco legal que quienes soliciten dicho permiso deben escoger uno de los esquemas de perfeccionamiento activo que la misma ley enumera los cuales son:

- a. *Régimen de Admisión Temporal*: Suspensión de pago de derechos arancelarios, impuestos a la exportación e IVA para las mercancías importadas destinadas a ser exportadas o reexportadas. Se dividen en a) Maquiladoras y b) Exportadoras. Las primeras usan un mínimo de 51% de insumos importados.
  
- b. *Régimen de Devolución de Derechos*: Permite obtener el reembolso de los mismo derechos e impuestos del caso anterior, luego de su "exportación o reexportación".
  
- c. *Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria*: Concede beneficios especiales al exportador "indirecto", que vende a otra empresa calificada dentro de la presente ley.
  
- d. *Régimen de Exportación de Componente Agregado Nacional Total*: Aplicable empresas que dentro de su proceso productivo utilicen en su totalidad mercancías nacionales o nacionalizadas, para la fabricación o ensamble de productos de exportación.

Según la Ley de Zonas Francas, los beneficiarios de dicha ley son:

- a. Las entidades Administradoras de zonas francas (públicas o privadas).
  
- b. Usuarios que operan en zonas francas:

- i. Industriales
- ii. De Servicios (vinculados al comercio internacional)
- iii. Comerciales (cuando no alteran las características del producto).

## **1.2.1 Beneficios**

Dentro de los beneficios que ambas leyes proporcionan a quienes obtengan los permisos necesarios y llenen los requisitos exigidos están:

### **1.2.1.1 Exoneración de Impuesto sobre la Renta**

Todos los regímenes tienen exoneración, con excepción del Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria (exportadores indirectos). La exoneración se da en proporción a lo exportado bajo los regímenes<sup>3</sup>:

- Los regímenes del Decreto No.28-89 tienen 10 años de exoneración total no prorrogables con la excepción señalada.
- Los regímenes de zona franca tiene exoneración total del ISR y sobre los dividendos:
  - 15 años no prorrogables para Entidades Administradoras
  - 12 años no prorrogables para usuarios industriales o de servicios
  - 5 años no prorrogables para usuarios comerciales.

---

<sup>3</sup> Si se trata de una empresa "domiciliada en el exterior" no gozará de esta exoneración si en su país de origen se otorga crédito fiscal por el ISR en Guatemala.

### 1.2.1.2 Exoneración de derechos de internación

Fundamentalmente son el derecho arancelario y el Impuesto al Valor Agregado.

- Exoneración de maquinaria y equipo
  - Dentro del Decreto No.28-89 tienen esta exoneración los regímenes de Admisión Temporal y de Exportación de Componente Agregado Nacional.
  - Dentro de la Ley de Zonas francas tienen esta exoneración las empresas industriales y de servicios.

En el caso especial de las Entidades Administradoras de Zonas Francas, se aplica a maquinaria, equipo, herramientas y materiales destinados a la construcción y desarrollo de la Zona Franca.

- Exoneración de derechos de internación (arancelarios + IVA) a la importación de materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarias para la exportación o reexportación.
  - Dentro del Decreto No.28-89 se aplica como exoneración para solamente las empresas exportadoras o de maquila en régimen de admisión temporal. Igual se aplica a las empresas en régimen de zonas francas.
  - Las empresas del régimen de devolución de derechos (Decreto No.28-89) reciben un reembolso en efectivo.
  - Las empresas del régimen de reposición con franquicia arancelaria (exportadores indirectos) reciben un reembolso bajo la forma de franquicia de derechos para aplicar a otras importaciones relacionadas con su proceso productivo.
  - Las empresas en régimen de componente agregado nacional no reciben esta exoneración.

### **1.2.1.3 Exoneración de IVA en operaciones que no son de importación**

Opera para todas las transacciones internas entre empresas adscritas al régimen de zonas francas.

### **1.2.1.4 Exoneración del Impuesto Único sobre Inmuebles**

Válido por 5 años para las entidades administradoras de zonas francas.

### **1.2.1.5 Exoneración del Impuesto sobre Venta y Permuta de Bienes Inmuebles**

Conocido también como Alcabala, destinado al desarrollo de la zona franca.

## **1.3 Principales actividades en la prestación del servicio de las maquilas**

Dentro de los productos más importantes de la confección están los pantalones y camisas en el sector centroamericano, en Guatemala específicamente se confeccionan pantalón de hombre y niño, entre otros productos que no son el fuerte de la región pero vale la pena enumerarlos:

- Trajes, conjuntos, chaquetas (sacos), pantalones, pantalones con peto, pantalones cortos (excepto los de baño), para hombres o niños
- Trajes - sastres, conjuntos, chaquetas (sacos), vestidos, faldas - pantalón, pantalones, pantalones con peto, pantalones cortos (excepto los de baño), para mujeres o niñas.
- Camisas de punto para hombres o niños.
- Suéteres, chalecos y artículos similares.
- Combinaciones, enaguas, bragas, camisones, para mujeres o niñas.

- Camisetas de punto.
- Sostenes, fajas, corsés, tirantes, ligas y artículos similares incluso de punto.
- Camisas de punto par hombre o niños
- Trajes - sastres, conjuntos, chaquetas (sacos), vestidos, faldas-pantalón, pantalones, pantalones cortos (excepto los de baño), de punto, para mujeres o niñas.
- Prendas y complementos de vestir, de punto para bebés.
- Camisetas, calzoncillos, camisones, pijamas, albornoces, batas y artículos similares, para hombres o niños.
- Calzoncillos, camisones, pijamas, albornoces, batas y artículos similares, de punto, para hombres o niños.
- Trajes o ternos, conjuntos, chaquetas (sacos), pantalones, pantalones con peto y pantalones cortos (excepto los de baño), de punto, para hombres o niños.
- Camisetas, combinaciones, enaguas, bragas, camisones, pijamas, saltos de cama, albornoces, batas y artículos similares, para mujeres y niñas.
- Camisas, blusas, y blusas camiseras, para mujeres o niñas.
- Prendas de vestir para deportes (de entrenamiento), monos y conjuntos de esquí y trajes y pantalones de baño; las demás prendas de vestir.
- Camisas, blusas, blusas camiseras y polos, de punto, para mujeres o niñas
- Abrigos, chaquetas, capas, cazadoras y artículos similares, para hombres o niños, con exclusión de los artículos de la partida 6203, que son los que se detallan en la primer viñeta.
- Calzas, (panty-medias), medias, calcetines y artículos similares, incluso para varices, de punto.
- Abrigos, chaquetas, capas, cazadoras y artículos similares, para mujeres o niñas, con exclusión de los artículos de la partida 6204, que son las que se detallan en la segunda viñeta.

No obstante el desglose hecho de las prendas que entran en la categoría de confección, en el proceso de maquila en Guatemala, solo podemos mencionar que

también se trabaja el ensamblado de aparatos y tarjetas electrónicas en muy pequeña cantidad, en una planta de propietarios guatemaltecos. No así en Costa Rica que a pesar de que perdió parte de la producción en la maquila de la confección ha ido aumentando la cantidad de plantas que se dedican a producir electrónica, procesadores de información, telemática y consultas, que son procesos de más alta calidad, que requieren una mano de obra superior y por ende mejor asalariada, como se puede comprobar por la presencia de las empresas Intel, Altor, Sawetec, Protek, SDB Global, DSC, Acer.<sup>4</sup> Cabe mencionar que estas últimas se han instalado en el régimen de las Zonas Francas correspondiente, según la actividad a que se dediquen.

#### **1.4 Antecedentes de las fábricas en Guatemala**

Partiendo de lo general se citará lo que define por fábrica el diccionario de la Real Academia Española y el cual lo define así: “Establecimiento dotado de la maquinaria, herramienta e instalaciones necesarias para la fabricación de ciertos objetos, obtención de determinados productos o transformación industrial de una fuente de energía”. En un contexto más moderno fábrica es un lugar físico o virtual donde se produce algún objeto, material o servicio, ya que en la actualidad existen lugares virtuales donde se generan servicios, aún así, el vocablo fábrica es relativamente nuevo ya que se empieza a utilizar a partir de la Revolución Industrial, hace un par de siglos.

El proceso de industrialización en Guatemala, tuvo origen en los años 1850, “Este proceso empezó tímidamente en los años 1850, acompañando el desarrollo del cultivo del café; la industria hidráulica fue la primera que se impuso en Guatemala. En la segunda mitad del siglo XIX, progresó también la industria azucarera (el primer ingenio, Santa Teresa, se construyó en 1864). En 1871, la revolución liberal, encabezada por el general Justo Rufino Barrios, provocó cambios estructurales e ideológicos favorables a la industria. Poco a poco, ésta se dedicó a la producción de bienes de transformación y

---

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Ob. Cit;** Pág. 145.

energía, generando además mejores comunicaciones. En los años 1870 y 1880 se crearon las primeras líneas férreas entre Puerto San José y Guatemala, y entre Champerico y Retalhuleu. El ferrocarril se volvió un verdadero símbolo del progreso. Los últimos años del siglo XIX fueron marcados también por la remodelación o construcción de puertos modernos.”<sup>5</sup>

“Se percibe un claro desarrollo de la ‘industria de transformación’ a partir de la década de 1880, con la fundación de la Cervecería Centroamericana, los tejidos Cantel y la empresa de jabones (Köng Hermanos). En 1899, Carlos F. Novella creó la primera fábrica de cemento de Latinoamérica, que hoy lleva el nombre de ‘Cementos Progreso’. El mismo año, el Ministerio de Fomento declaró: ‘La industria, como está, necesita, para ensancharse y prosperar, de la protección oficial’. Ésta se caracterizó, bajo el gobierno de Manuel Estrada Cabrera (1898-1920), por la realización de más infraestructura, cambios institucionales, exenciones de impuestos y una protección tarifaria; se definieron como objetivos la diversificación e independencia económica. En los años 1930 y 1940, Ubico promovió igualmente la industria ...”.<sup>6</sup> Aún así Guatemala, sufría de muchos problemas a nivel industrial que perduraron por décadas, “... la persistencia de una economía predominantemente agrícola (en 1920, el comercio del café y el banano representaba el 90 por ciento de los ingresos de Guatemala por concepto de exportaciones); y la poca integración centroamericana. Aunque Guatemala nunca llegó a ser un “país industrial”, en los años 1950 experimentó un desarrollo más notable, gracias a la aparición de algunas industrias pesadas, la gran distribución (Paiz) y un Mercado Común Centroamericano.”<sup>7</sup>

## 1.5 Aspectos legales de las fábricas en Guatemala

A partir de 1970 con la creación del Registro Mercantil, cada persona jurídica y empresa que quería funcionar, pues debía ser inscrita en esta institución, la cual no

---

<sup>5</sup> Sébastien Perrot-Minnot “**Legado Industrial**”, en: Revista D, Prensa Libre, Guatemala. Núm.121. 29 oct. 2006. Sección D Fondo. Pág.1

<sup>6</sup> Ibid. Pág. 1

<sup>7</sup> Ibid. Pag. 1

tiene estadísticas desde su creación, sino hasta 1999<sup>8</sup>, previo a esa fecha no hay un dato que nos ilustre la cantidad de empresas o personas jurídicas que existían.

Actualmente toda fábrica o industria, para funcionar debe inscribirse en el Registro Mercantil y luego en la Superintendencia de Administración Tributaria, inscripción en la cual se establece que tipo de contribuyente será, a que impuestos esta sujeto, dependiendo de la actividad a que se dedicará debe establecer si tiene algún beneficio arancelario o si está sujeto a otro impuesto directo, se le asignará un número de identificación tributaria (NIT), y si no goza de ningún beneficio obligadamente está sujeta al pago de:

- Impuesto al Valor Agregado (IVA), por importaciones de maquinaria o materia prima, venta de mercancías, entre otros.
- Impuesto sobre la Renta (ISR), por exportaciones, entre otros
- En el caso de que hayan inmuebles el Impuesto Único sobre Inmuebles (IUSI),
- Aranceles de importación,
- Aranceles de exportación,
- Etc.

Todos estos impuestos a los que esta sujeta una fábrica, fuera de los esquemas de la maquila y zonas francas, sitúan a las fábricas en gran desventaja competitiva.

## **1.6 Principales actividades en la prestación de servicios de las fábricas**

Cualquier actividad que genere una renta, como producto de la fabricación, obtención o transformación de materia prima sería objeto de este tema, siempre y cuando provenga de una organización legalmente constituida en Guatemala.

Con intención de dar a conocer algunas de las actividades más relevantes, a las que se dedican las fábricas en Guatemala, se enumeran las siguientes:

---

<sup>8</sup> <http://www.registromercantil.gob.gt/estadisticas/HistoricoEstadisticas.pdf>. 26/02/2008

- Silvicultura
- Agricultura
- Minería

### **1.7 Diferencias y similitudes entre maquilas y fábricas**

Como ya se expuso anteriormente una empresa individual o persona jurídica se puede amparar y calificar como lo establece la Ley de Zonas Francas en cualquiera de sus tres modalidades:

- Industriales
- De servicios
- Comerciales

O bien cualquiera de las cuatro modalidades en las que una empresa individual o persona jurídica puede solicitar su calificación para gozar de los beneficios de perfeccionamiento activo que establece el Decreto 29-89 del Congreso de la República, de los cuales se hace mención solo para aclarar el contenido del siguiente cuadro:

- Régimen de admisión temporal
- Régimen de devolución de derechos
- Régimen de reposición de franquicia arancelaria
- Régimen de exportación de componente agregado nacional total

Como se trata de exponer en el cuadro siguiente, según la modalidad o régimen que adopte, cada empresa, serán los beneficios que tenga, es una interpretación compleja ya que hay que evaluar diferentes características de cada empresa para establecer a que régimen o modalidad se pueden inscribir.

MODALIDAD	FABRICAS		MAQUILAS							
			Admisión temporal	Devolución de derechos	Reposición franquicia	Exportación componente	Zona franca Entidad	Zona franca servicios	Zona franca comercio	Zona franca industriales
I.V.A maquinaria y equipo	S		E			E		E		E
IVA maquinaria, equipo, herramienta y material	S						E			
IVA en transacciones internas que no son de importación	S						E	E	E	E
I.S.R	S									
Arancel de importaciones materias primas, empaques	S		E	R	RF	S		E	E	E
Arancel maquinaria, equipo, herramienta y materiales	S		E			E	E	E		E
Arancel de exportaciones	S									
Impuesto Unico sobre Inmuebles IUSI	S						E 5 años			
ALCABALA	S						E			
Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y demás cargos aplicables a la importación y consumo de fuel oil, bunker, gas butano y propano para la generación de energía eléctrica.							E			
Exportar al territorio aduanero nacional hasta 20%, previa autorización y pago de impuestos								S	S	S
Pueden subcontratar empresas que no están adscritas al régimen	X		X							

E = exento

S = sujeto

R = reembolso

RF = reembolso de franquicia aplicable a otras importaciones



## **CAPÍTULO II**

### **2 Relación entre la actividad laboral patronal y al ámbito penal**

#### **2.1 Concepto de riesgo laboral**

El riesgo laboral es el elemento central para comprender el fenómeno de los accidentes laborales. Se entiende por riesgo laboral cualquier situación que existe o se produce en el ámbito de trabajo o como consecuencia de la relación laboral, que genera un peligro para la vida y salud física o mental de los trabajadores.

El riesgo laboral es algo que siempre esta latente en toda relación de trabajo, aunque en ciertas profesiones los trabajadores se encuentran expuestos a mayores peligros ya sea por el uso de maquinaria industrial o por el producto que se trabaje. El conocimiento adecuado de los riesgos laborales permite tomar medidas de precaución y procedimientos que eliminen o disminuyan sustancialmente los peligros de materialización del riesgo en lesiones o muerte de los trabajadores.

El objetivo de la prevención es evitar el acaecimiento de accidentes, laborales mediante la observancia de procedimientos y normas de seguridad destinadas a controlar determinados aspectos de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral que se revelan como peligrosos.

El problema de los riesgos laborales es por lo tanto una cuestión que se liga directamente al problema de su prevención, de cómo evitar que en una empresa o centro laboral se produzcan situaciones de riesgo para los trabajadores que puedan desembocar en lesiones o en muertes de uno o varios de ellos. Ocurre así el accidente de trabajo que no es más que la concreción de los factores de riesgo que concurren en el ámbito de la empresa, y que pueden ser derivados de desconocimiento de las medidas apropiadas de seguridad por parte del trabajador, de falta de mantenimiento o seguridad industrial en las máquinas, ausencia de equipo apropiado para los trabajadores, prolongación de las jornadas, descansos insuficientes, etc.

## **2.2 El riesgo laboral como concepto ex post**

Generalmente se asocia al accidente de trabajo con la consecuencia dramática de un suceso súbito, sorpresivo exterior, un suceso ex post, porque sus secuelas perjudiciales se aprecian hasta que ha ocurrido y las medidas de prevención, casi siempre se toman luego del infortunio. En consecuencia el accidente de trabajo sería la consecuencia de ese riesgo laboral y se define como la materialización de los riesgos inherentes a la actividad laboral que el patrono está en la obligación de prevenir.

## **2.3 El riesgo laboral como falta de prevención**

El accidente de trabajo no es un caso fortuito o un acontecimiento súbito e inexplicable, sino el producto de una omisión de los deberes de prevención que están estipulados por el legislador que genera responsabilidad jurídica para el patrono y para las personas que ostentan cargos de dirección de la misma. Se dará una exoneración a la responsabilidad jurídica del patrono únicamente cuando los accidentes no tienen ninguna vinculación con los deberes de prevención de riesgos del patrono y sean consecuencia de fuerza mayor.

En la práctica adaptada a Guatemala, el accidente de trabajo es únicamente, la lesión o muerte, que sufre el trabajador como consecuencia de la tarea que realiza, cuando puede ser atribuido al trabajo o a las circunstancias en que éste se efectúa, entonces a cuando suceden lesiones o muertes que de antemano pudieron haber sido prevenidas si se hubieren adoptado medidas de seguridad e higiene apropiadas para evitar riesgos previsibles para la vida, integridad física y mental de los trabajadores, derivados de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral. Ya que el Código Penal guatemalteco tipifica únicamente las lesiones culposas u el homicidio, que se podrían imputar al patrono por no haber brindado al trabajador la seguridad necesaria en el centro de trabajo.

## **2.4 El riesgo laboral y el deber objetivo de cuidado**

El deber objetivo de cuidado es el respeto a las normas de higiene y seguridad a las que esta sujeto el patrono, las cuales le impone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Artículo 197-205, y las que incluya el reglamento interno de trabajo, el cual debe crear el patrono y ser aprobado por la Inspección General de Trabajo y está obligado a hacerlo todo patrono que tenga más de diez empleados. Art. 58, del mismo cuerpo legal.

Para poder establecer las normas que regirán cada empresa se debe establecer el riesgo laboral de cada actividad en el proceso de producción o servicio que se preste en la empresa en cuestión, para lo cual a nivel nacional se cuenta con varias normativas que han creado distintos ministerios en relación al objeto de trabajo, el cual varía de una industria a otra. Esa es pues la relación entre riesgo laboral y deber objetivo de cuidado.

Este tema ha sido investigado por décadas en Latinoamérica, lo que ha permitido establecer que en la génesis de un accidente existe un fase oculta, por lo que su acaecimiento no es espontáneo, ni fortuito, es donde juega un papel muy importante la política de prevención de accidentes que adopten las autoridades involucradas a efecto de poder mantener una investigación constante sobre posibles factores de riesgo, con el objeto de reglamentar adecuadamente las acciones que puedan evitarlos.

Independientemente de la falta del deber objetivo de cuidado, hay casos en que el empleador ha cumplido con todas sus responsabilidades a efecto de cumplir con la normas de seguridad e higiene, controlando los factores de riesgo y aún así se producen los accidentes de trabajo. Son estos casos excepcionales donde el accidente no es imputable al empleador.

## **2.5 Normas de seguridad e higiene en la legislación actual**

Existen tantas normas en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo, según sea la naturaleza del trabajo mismo, que es imposible integrarlas en esta investigación, porque no solo se deben tomar en cuenta las que nos enumera el código de trabajo, o el IGSS, sino también las que se generan en cada centro de trabajo, en el contrato de trabajo, las normativas y recomendaciones que haya aceptado a nivel internacional la OIT, algunos Ministerios han emitido normativas en cuanto a las medidas de seguridad e higiene con relación a ciertos productos. Así es que a manera de referencia se enumerarán los reglamentos y recomendaciones que a la fecha se pudieron encontrar a nivel nacional:

- Constitución Política de Guatemala reformada (Acuerdo Legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993).
- Código de trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República del 11 de marzo de 1994).
- Código de salud nuevo 1997 (Decreto No. 90-97 del 2 de octubre de 1997).
- Ley orgánica del seguro social (Decreto No. 295 del Congreso de la República del 30 de octubre de 1946)
- Ley de sanidad vegetal y animal (Decreto No. 36-98 del 8 de junio 1998)
- Ley que prohíbe la importación y regula el uso de los clorofluorocarbonos en sus diferentes presentaciones. (Decreto No. 110-97 del 6 de noviembre de 1997)
- Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo del IGSS (1 de enero de 1958)
- Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Acuerdo gubernativo número 242-2003 del 29 de abril de 2003)
- Acuerdo gubernativo 4-94 que modifica al acuerdo gubernativo 377-90 Reglamento sobre registro, comercialización, uso y control de plaguicidas agrícolas y sustancias afines (26 de enero de 1994)

- Acuerdo gubernativo 1136-83 donde se indica que todo producto agroquímico previo a su registro en la Dirección Técnica de Sanidad Vegetal deberá ser evaluado en laboratorio y campo
- Acuerdo ministerial 152-93 procedimientos de supervisión técnica en agroservicios, distribuidoras, exportadoras, fabricantes, formuladoras, re-embalsadoras, almacenadoras y otros similares de plaguicidas agrícolas, sustancias afines y/o abonos y fertilizantes (5 de octubre 1993)
- Código civil (Decreto ley 106 del 14 de septiembre de 1963)
- Ley de creación de la comisión Guatemalteca de normas COGUANOR (Decreto 1532 del 5 de mayo de 1962)
- Ley reguladora sobre importación, elaboración, almacenamiento, transporte, venta y uso de pesticidas (Decreto ley 43-74 de 5 de junio 1974)
- Ley del organismo ejecutivo (Decreto número 114-97 del 13 de noviembre 1997)
- Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto 295 del 30 de octubre 1946)
- Reglamento sobre protección relativa a accidentes (Acuerdo 1002 del IGSS, 22 de noviembre 1994)
- Reglamento protección, invalidez, vejez, sobrevivencia (Acuerdo 1124 del IGSS del 13 de marzo del 2003)
- Acuerdo ministerial 314, Normativo de creación del Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional –CONASSO-
- Acuerdo ministerial 116-2005, que declara en todo el país el Día Nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional, el 28 de abril de cada año.

Adicional a esta legislación están los convenios, recomendaciones y protocolos que Guatemala ha suscrito, por lo que también son de observancia general.<sup>9</sup> Dado que la

---

<sup>9</sup> Convenios y Recomendaciones más relevantes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Sector III. Trabajo Seguro, Normativa. 2007. [http://web.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=261&Itemid=294](http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=261&Itemid=294) (1 septiembre 2008)

presente investigación no puede abarcar la amplia normativa solo se mencionaran algunos de los más importantes:

- C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
- P81 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947
- C110 Convenio sobre las plantaciones 1958
- C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
- C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
- C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales , 1964
- C129 Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura), 1969
- C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974
- C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones),1977
- C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979
- C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- P155 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- C162 Convenio sobre el asbesto, 1968
- C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990
- C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- C176 Convenio sobre la seguridad y salud en las minas, 1995
- C184 Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001
- C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
- R53 Recomendación sobre las prescripciones de seguridad en la edificación, 1937

- R55 Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes en la edificación, 1937
- R110 Recomendación sobre las plantaciones, 1958
- R114 Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- R118 Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963
- R120 Recomendación sobre la higiene en comercio y oficinas, 1964
- R147 Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974
- R156 Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- R160 Recomendación sobre seguridad e higiene en trabajos portuarios
- R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- R172 Recomendación sobre el asbesto, 1986
- R175 Recomendación sobre seguridad y salud en construcción, 1988
- R177 Recomendación sobre los productos químicos, 1990
- R181 Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- R183 Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995
- R192 Recomendación sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001
- R194 Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002
- R197 Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

### **2.5.1 Contenidas en el Código de Trabajo**

Las normas de higiene y seguridad que regula el Código de Trabajo se encuentran detalladas en el título quinto de dicho código. En las cuales se desarrollan concretamente los mecanismos preventivos y reparadores para garantizar la higiene en la seguridad del trabajo, la cual dispone, en principio, que la protección e higiene y la

seguridad laboral corresponde a los órganos del Ministerio de Trabajo, básicamente al Departamento de Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo (IGT).

El código de Trabajo establece tres tipos de medidas para garantizar la higiene y seguridad laboral:

- Facultades de reglamentación sobre higiene y seguridad en el trabajo destinadas a disminuir los riesgos laborales;
- Facultades fiscalizadoras para verificar el cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad;
- Sanciones administrativa y jurisdiccionales en materia laboral por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

### **2.5.2 Contenidas en el reglamento interno de trabajo**

El cual debe contener las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buen marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa, entre otros aspectos.

El reglamento interior de trabajo viene a imponer al empleador normas de cómo se debe desarrollar el trabajo. De tal manera que el cumplimiento de estas normas tanto por parte del patrono, como de sus representantes y de los propios trabajadores, le es directamente imputable al empleador Art. 57 Código de Trabajo. Existe por lo tanto un deber de vigilancia a cargo del patrono con respecto a todas las disposiciones de seguridad e higiene.

Finalmente, una medida de carácter preventivo a favor del trabajador, es la facultad que tiene éste para dar por terminado su contrato de trabajo como lo establece el Artículo 79, inciso a) del Código de Trabajo: "... cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan." Por su puesto esta facultad resulta realmente impracticable, pues dado el desempleo a nivel nacional, ningún trabajador está en capacidad de renunciar a su trabajo y prefiere exponerse a condiciones labores riesgosas para su vida y seguridad personal.

Junto con los reglamentos de trabajo, se encuentran los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que son un mecanismo que posibilita a los trabajadores negociar mejores condiciones de seguridad e higiene en la empresa. Los pactos colectivos al tener carácter de ley profesional, son normas de carácter obligatorio que imponen deberes al patrono sobre seguridad e higiene. Sin embargo la debilidad de las organizaciones sindicales en Guatemala, debido a la represión masiva que se ha hecho contra este movimiento, la manipulación de las funciones de un sindicato que se da en Guatemala, por parte de sus dirigentes, así como la falta de políticas públicas que ayuden a proteger la libertad de asociación, son factores negativos que impiden la negociación colectiva en Guatemala y que los pactos colectivos de condiciones de trabajo se conviertan en herramientas útiles para la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa.

## **2.6 El deber objetivo de cuidado como núcleo de los ilícitos penales**

El deber objetivo de cuidado se considera núcleo de un ilícito penal cuando ocurre un accidente de trabajo en el que se da la materialización de riesgos inherentes a la actividad laboral que el patrono está en la obligación de prevenir. En el entendido de que el accidente de trabajo no es un caso fortuito o un acontecimiento súbito e

inexplicable, sino el producto de una omisión de los deberes de prevención o deber objetivo de cuidado que están estipulados por el legislador en la ley, por el patrono con los reglamentos de trabajo y por pactos colectivos de condiciones de trabajo como ya se expuso en páginas anteriores. Únicamente cuando los accidentes no tienen ninguna vinculación con los deberes de prevención de riesgos del patrono, y sean consecuencia de fuerza mayor, podrá ser una exoneración de la responsabilidad jurídica.

## **2.7 Bienes jurídicos tutelados por la legislación penal vigente, relacionados con actividades laborales**

Generalmente en los accidentes de trabajo, se ven comprometidos bienes de carácter individual con carácter constitucional como la vida y la integridad física y mental de los trabajadores. Cada año miles de personas sufren graves accidentes laborales que les ocasionan la muerte o lesiones como mutilación de miembros corporales, pérdida de la vista o el oído, pérdida o amputación de miembros corporales o enfermedades crónicas.

Las víctimas de los accidentes de trabajo no son del todo inevitables y las muertes y lesiones en Guatemala se reducirían drásticamente a través de la correcta y eficaz fiscalización de las medidas previsoras de higiene y seguridad. Esta política de prevención de accidentes laborales está encomendada a los órganos administrativos laborales de fiscalización de las obligaciones patronales.

Dentro de los bienes jurídicos protegidos en nuestro ordenamiento legal penal están la vida y la integridad de la persona, según lo establece el libro segundo, título I del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República.

Los citados anteriormente constituyen bienes jurídicos penalmente protegidos, de tal manera que el Código Penal de Guatemala contempla tipos penales que directamente castigan las conductas que atentan contra ellos específicamente los delitos de homicidio y lesiones.

Por virtud del carácter fragmentario y de última ratio del derecho penal, no todas las formas de ataque a estos bienes jurídicos son penalmente relevantes. Únicamente aquellos atentados que son graves y violentos contra la vida y la integridad física de las personas se encuentran castigados por el derecho penal. Para las formas menos graves de atentado bastan los mecanismos del derecho administrativo laboral o civil, como las indemnizaciones pecuniarias que ya establece la legislación laboral actual, que están a cargo de los organismos laborales de fiscalización de las obligaciones patronales. Generalmente esas indemnizaciones se dan al trabajador o su familia, las cuales son cubiertas en muchas ocasiones por el seguro social con lo cual se traslada parte del riesgo laboral a toda la colectividad.

Sin embargo no cabe duda que el empleador y quienes ostentan puestos de dirección en la empresa, tiene responsabilidad penal por las muertes y lesiones ocurridas a sus trabajadores y esto ocurre cuando la muerte o lesión es concreción de un riesgo que el empleador o su representante se encontraba en la obligación de prevenir con base en los reglamentos y normas que regulan la actividad laboral en el ámbito de la empresa. En estos casos la inobservancia del deber objetivo de cuidado impuesto al empleador en cuanto a las normas de higiene y seguridad hace emerger una responsabilidad penal por la muerte o lesiones de sus trabajadores a título de culpa y en algunos casos excepcionales, puede llegar a existir dolo eventual. La intervención del derecho penal hasta el acaecimiento de la lesión del bien jurídico, vida e integridad de la persona, resulta extremadamente tardía pues lo importante es lograr prevenir su producción a través del control o eliminación de los riesgos comunes que dan lugar a su aparición.

## 2.8 Tipos penales que establece la legislación penal vigente en relación con actividades laborales

En este tema habrá que hacer una pequeña explicación de lo que se debe entender por tipo penal, ya que en forma muy clara los explica Francisco Muñoz Conde diciendo que: “de modo general se puede decir que toda acción u omisión es delito si infringe el ordenamiento jurídico (antijuridicidad) en la forma prevista por los tipos penales (tipicidad) y puede ser atribuida a su autor (culpabilidad).”<sup>10</sup> De las cuales se explicarán en concreto la tipicidad y el tipo penal. Siendo la tipicidad la adecuación de un hecho cometido a la descripción que de ese hecho se hace en la ley penal. Hay que tomar en cuenta también el principio de legalidad *nullum crimen sine lege* que no es más que, solo los hechos tipificados en la ley penal como delitos pueden ser considerados como tales. Entonces de la amplia gama de comportamientos antijurídicos que se dan en la realidad, el legislador selecciona conforme al principio de intervención mínima aquellos más intolerables y más lesivos para los bienes jurídicos más importantes y los amenaza con una pena, describiéndolos en el supuesto de hecho de una norma penal, cumpliendo así el principio de legalidad ya mencionado. El tipo es entonces la descripción de la conducta prohibida que lleva a cabo el legislador en el supuesto de hecho de una norma penal y tipicidad es la cualidad que se atribuye a un comportamiento cuando coincide o concuerda con lo descrito en el supuesto de hecho de una norma penal.

Es importante aclarar también el término antijurídico como explica Francisco Muñoz Conde, ya que no es más que el comportamiento que es contrario a las exigencias del ordenamiento jurídico, el cual adaptado al tema que nos ocupa podría coincidir con la falta de cuidado al respetar las medidas de seguridad e higiene por parte del garante, pero como la indagación de la antijuridicidad de una acción u omisión solo tiene sentido si se ha establecido previamente la tipicidad del comportamiento, entonces se concluye

---

<sup>10</sup> Francisco Muñoz Conde, **Teoría general del delito**. Pág.40

que solo los comportamientos antijurídicos que además son típicos pueden dar lugar a una relación jurídico penal.

Analizando nuestro Código Penal, se establece entonces que nuestra legislación penal vigente no contempla ningún tipo penal relacionado directamente con actividades laborales, solo incluye los tipos penales de el homicidio culposo y lesiones culposas, en las cuales el juez es el que debe determinar la antijuridicidad de la acción del patrono, para poder aplicar juzgar en base a alguno de los tipos penales mencionados.

Dentro de las entrevistas realizadas, se encontró el caso de un trabajador operario de una máquina cortadora, se amputó una mano, pero al seguir indagando se estableció que el patrono si había establecido los mecanismos de seguridad en el taller. Analizando el caso, si había lesión, se había establecido el mecanismo de seguridad en la maquinaria y era de conocimiento del trabajador, aún así se operó la maquinaria de manera incorrecta, lo que provocó la amputación.

En el caso descrito en el párrafo anterior, es evidente que no hay responsabilidad del patrono, sino que fue del trabajador que provocó su propia lesión, ya que la maquinaria obligaba al operario A, a utilizar las dos manos y los dos pies en botones especiales, mientras se realizaba el corte, precisamente para que no existiera la posibilidad de la lesión, pero, el operario A, permitió que un segundo operario, operario B, presionara un botón de mano, mientras él presionaba el otro botón de mano, lo que hizo que el operario A, dejara una brazo en el área de corte, provocándose la lesión, pero por falta de observancia a las medidas de seguridad e higiene por parte del operario A, responsable del uso correcto de la máquina, quien si había sido debidamente capacitado en el mecanismo de corte y medidas de seguridad de maquinaria de uso riesgoso.

## **2.9 Mecanismos de protección del bien jurídico: higiene y seguridad en el trabajo, contemplados en legislación interna**

### **2.9.1 Las leyes de trabajo y previsión social**

Las principales normas que regulan las medidas de higiene y seguridad se encuentran contempladas en el Código de Trabajo. En estas se desarrollan concretamente los mecanismos preventivos y reparadores para garantizar la higiene en seguridad del trabajo.

La legislación interna dispone, en principio, que la protección de la higiene y seguridad laboral corresponde a los órganos del Ministerio de Trabajo, básicamente, al Departamento de Previsión social y a la Inspección General de trabajo (IGT).

Se puede afirmar que el Código de Trabajo establece tres distintos tipos de medidas para garantizar la higiene y seguridad laboral:

- Facultades de reglamentación sobre higiene y seguridad en el trabajo destinadas a disminuir los riesgos laborales;
- Facultades fiscalizadoras para verificar el cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad;
- Sanciones administrativas y jurisdiccionales en materia laboral por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

## **2.9.2 Facultades y obligaciones de reglamentación de las medidas de seguridad e higiene de los empleadores**

En el Título Quinto, capítulo único del Código de Trabajo se establece los principios generales que deben observar los empleadores sobre aspectos de higiene y seguridad en el trabajo (Artículos 197 al 205).

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

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

- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene.
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Dado el carácter genérico de las disposiciones contenidas en el artículo anterior, se han establecido facultades de reglamentación de actividades laborales que presentan riesgos particulares o una mayor peligrosidad en la ejecución del trabajo.

A ese efecto, el Artículo 125 del Código de Trabajo, dispone que el Organismo Ejecutivo del Estado esta facultado a emitir acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos insalubres o peligrosos por su propia naturaleza. Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo previamente a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta la exigencia del servicio y el interés de unos y otros.

Por lo tanto, la normativización de las medidas de seguridad e higiene es una obligación constante del Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y

Previsión social, que tiene por objeto analizar los riesgos específicos que se crean en determinadas actividades productivas o para regímenes especiales de trabajo y formalizar las normas del cuidado debido que tienen que adoptar los empleadores.

Para este propósito, el Artículo 208 del Código de Trabajo define las labores, instalaciones o industrias insalubres, o 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 o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos. Son labores, instalaciones o industrias peligrosas, las que dañen o puedan dañar de modo inmediato o 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. 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".

Dentro de los regímenes especiales se encuentra el trabajo de mujeres y menores de edad, los cuales establecen prohibiciones para el trabajo. Así, el Artículo 148, literal a) del Código de Trabajo prohíbe: "El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, en su defecto la Inspección General de Trabajo".

De esta manera la actividad normativa de la Administración Pública sirve para proteger al trabajador, al señalar directamente las obligaciones en materia de higiene y seguridad al patrono, las cuales tiene que adoptar para evitar riesgos laborales que pueden producir lesiones o muertes en los trabajadores.

### **2.9.3 Obligación de los patronos de regular los procedimientos de higiene y seguridad a través del Reglamento interior de Trabajo.**

Adicionalmente a este deber de normar las medidas de prevención de riesgos de trabajo, se ha impuesto a los patronos la obligación de elaborar un reglamento interior de trabajo, que regule, para cada empresa en particular, las normas sobre el desarrollo de la ejecución material de la actividad laboral.

Dicho reglamento debe ser aprobado por la autoridad del Ministerio de Trabajo competente, para el caso concreto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por ello, todo patrono debe contar con un reglamento interior de trabajo donde se regule la actividad de sus trabajadores, con normas de seguridad e higiene para la protección de la persona del trabajador y es una obligación de las autoridades de trabajo el velar por el efectivo cumplimiento de dicha norma.

La obligación del patrono de elaborar el reglamento interior de trabajo se contempla en el Código de Trabajo en el Artículo 57 que indica: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución concreta del trabajo."

El Artículo 60, párrafo primero, del Código de Trabajo, expresamente señala la obligación de proteger a los trabajadores con relación a los riesgos profesionales incluyendo en los reglamentos normas de seguridad e higiene, los cuales se detallan a continuación:

“El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa”.

“El Reglamento interior de trabajo viene a imponer al empleador normas de cómo se debe desarrollar el trabajo. De tal manera que el cumplimiento de estas normas tanto por parte del patrono, como de sus representantes y de los propios trabajadores, le es directamente imputable al empleador. Para ese efecto al patrono le han sido conferidas facultades de disciplina en el ámbito de la empresa para asegurar por todos los medios a su alcance que el trabajador cumpla con las reglas de higiene y seguridad en el desarrollo de las labores. La ley ha prescrito también la obligación a cargo del trabajador de "Observar liosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajen”.

Existe por tanto un deber de vigilancia a cargo del patrono, con respecto a todas las disposiciones de seguridad e higiene y con base en tal obligación la ley le faculta, en caso de incumplimiento, a imponer sanciones disciplinarias a sus trabajadores. Esta facultad disciplinaria puede incluso llevar a la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad del empleador ante una inobservancia grave del trabajador de dichas normas”

Por lo anterior, la observancia de las normas de cuidado por parte de los trabajadores, es también una responsabilidad directa del empleador o sus representantes, ya que a ellos les corresponde hacer que se cumplan las normas de higiene y de seguridad que protegen la vida e integridad física o mental de los trabajadores. Si el patrono o sus representantes no

cumplen con esta obligación, el accidente laboral les es plenamente imputable, pues la seguridad en el trabajo es ante todo, una obligación del patrono y sus representantes.

Finalmente, una medida de carácter preventivo a favor de trabajador, es la facultad que tiene éste para dar por terminado su contrato de trabajo "...cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan".

La ley reconoce que no es justo que el trabajador se encuentre expuesto a condiciones de trabajo, peligrosas o insalubres, y por eso le confiere el derecho a dar por terminada la relación laboral con derecho a indemnización. Por supuesto, esta facultad resulta realmente impracticable, pues dado el desempleo a nivel nacional, ningún trabajador está en capacidad de renunciar a su trabajo y prefiere exponerse a condiciones laborales riesgosas para su vida y seguridad personal.

#### **2.9.4 Los Pactos Colectivos como mecanismos de los trabajadores para obtener mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo**

Junto con los reglamentos de trabajo, se encuentran los Pactos Colectivos de Condiciones de trabajo, que son un mecanismo que posibilitan a los trabajadores negociar mejores condiciones de seguridad e higiene en la empresa. Los Pactos Colectivos, al ostentar el carácter de ley profesional, son normas de carácter obligatorio que imponen deberes al patrono sobre seguridad e higiene. Constituyen, por tanto, verdaderos mecanismos de protección frente a los riesgos laborales en la empresa. Como afirma Terradillos Basoco, " El fortalecimiento de todos los instrumentos de autotutela de los trabajadores... en los derechos que le son propios... constituyen una

condición *sine qua non* de eficacia, un punto de partida ineludible desde el que plantearse la justificación misma de una intervención criminalizadora" <sup>11</sup>

Sin embargo, la debilidad de las organizaciones sindicales en Guatemala, debido a la represión masiva que se ha hecho contra este movimiento, así como la falta de políticas públicas tendentes a proteger la libertad de asociación, representan factores negativos que impiden la negociación colectiva en Guatemala y que los pactos colectivos se conviertan en herramientas útiles para la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa. La falta de libertad sindical hace casi imposible a los trabajadores organizarse para exigir mejores condiciones de seguridad en el ámbito de la empresa.

Este extremo ha sido constatado por el décimo informe de MINUGUA el cual ha señalado que "El ejercicio de la libertad sindical continuó afectado por prácticas anti sindicales entre las que destaca el despido de trabajadores por la formación de un sindicato, por el planteamiento de un conflicto colectivo o por el simple ejercicio de derechos sindicales".<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Terradillos Basoco, J **Derecho Penal de la empresa**. Pág.26.

<sup>12</sup> MINUGUA. **Décimo Informe de Verificación 1999**, Pág. 8.



## CAPÍTULO III

### 3 Seguridad e higiene en el trabajo y sus medidas de control

#### 3.1 La seguridad e higiene en el trabajo como un bien jurídico

Como se expuso anteriormente, nuestra legislación penal no contempla bienes jurídicos relacionados con actividades laborales, pero existen algunas corrientes que consideran que el derecho penal debe adelantar las barreras de protección de la vida e integridad personal de los trabajadores, a través de figuras que tipifican las conductas de creación del riesgo de lesión.

Teresa Rodríguez Montañez, autora española considera que la tipificación de los delitos de peligro debe darse como un adelanto de las barreras de protección en el ámbito del delito imprudente, castigando excepcionalmente la tentativa imprudente. Esta autora considera que las prohibiciones de poner en peligro no son autónomas frente a las prohibiciones de lesionar y los delitos de peligro no tienen un contenido de injusto propio. El peligro no es un estado a evitar por si mismo, sino únicamente en función de evitar que el bien jurídico tutelado llegue a ser efectivamente lesionado y en este sentido, la prohibición de acciones peligrosas responde a la necesidad preventiva y político criminal de adelantar la protección de los bienes jurídicos al momento de la actuación peligrosa. El fin último de la prohibición de tales actuaciones es evitar la lesión del bien jurídico protegido, único concepto legitimador posible de cualquier intervención penal, ya que la finalidad del derecho penal es la protección de bienes jurídicos y a ella han de ir orientados todos los tipos penales, incluyendo por supuesto, los delitos de peligro.<sup>13</sup>

La técnica descrita anteriormente, que pretende tipificar el peligro, es objeto de muchas críticas por un importante sector de la doctrina que considera que es un fraude al principio de lesividad, en la medida que se castigan acciones que realmente no representan dañinosidad social, sino tan sólo una probabilidad de lesión del bien

---

<sup>13</sup> Rodríguez Montañez, Teresa. **Delitos de peligro, dolo e imprudencia**. Pág. 7

jurídico ya que se puede volcar a una generalización en el empleo de los delitos de peligro, y sobre todo por lo mediato de la relación de éstos con el principio de lesividad, garantía fundamental e irrenunciable dentro de un Estado democrático de derecho. “Este sector de la doctrina considera también que al prescindir de un resultado y adelantar la punición de una conducta a la mera realización de una acción, se esta creando un derecho penal de ánimo, que no esta en función de protección de bienes jurídicos sino de la mera desobediencia al mandato de la norma o la infracción de normas de otras ramas del ordenamiento jurídico, lo cual pone en duda el carácter de última ratio del derecho penal”.<sup>14</sup>

Otro sector de la doctrina respetando las objeciones en contra de la creación de delitos de peligro, propone la creación de bienes jurídicos colectivos que son distintos a la lesión de los bienes jurídicos individuales tradicionales, como la vida y la integridad personal. En el caso de los delitos laborales, se entiende que la seguridad e higiene en el trabajo es un bien jurídico colectivo de suficiente entidad como para que su lesión directa dé lugar a la intervención jurídico penal, ya que de esta manera la violación a las medidas de higiene y seguridad ya no se sancionarían como un adelanto de las barreras de protección de bienes jurídicos individuales como la vida y la integridad de los trabajadores, sino por la propia importancia de preservar la higiene y seguridad en el trabajo. Esta seguridad en el puesto de trabajo trasciende la lesión individual de un trabajador, puesto que puede afectar a todos los potenciales trabajadores que desempeñan sus tareas en una empresa. Los accidentes de trabajo, de llegar a concretarse, afectan a toda la colectividad ya que representan cuantiosas pérdidas humanas, económicas y sociales que perjudican a la sociedad en su conjunto.

En nuestro país la decisión de proteger penalmente un bien jurídico de carácter colectivo es una decisión del legislador que debe estar en consonancia con el programa político criminal contenido en la Constitución Política de la República de

---

<sup>14</sup> Rodríguez, Alejandro y Patricia Secaída. **Delitos laborales**. Pág.37

Guatemala y los principios que de ella se derivan, y para ello se debe determinar la necesidad de la intervención penal basados en el merecimiento de protección del bien jurídico, la necesidad de protección penal y la idoneidad de la protección penal.

En el caso de otras legislaciones, como la de España, el Código Penal vigente de ese país, si regula los delitos de peligro y los delitos colectivos, específicamente regula delitos contra los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales se pueden mencionar: imposición y mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo o seguridad social, tráfico ilegal de mano de obra, migraciones fraudulentas, discriminación laboral, delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga, delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo.<sup>15</sup>

En los delitos descritos anteriormente, señala Muñoz Conde que “se protege una pluralidad de bienes jurídicos cuyo único denominador común es su referencia al mundo del trabajo, es decir pertenece al trabajador como sujeto pasivo específico. El bien jurídico protegido era: “el interés del Estado a que se respeten las condiciones mínimas de vida profesional de los trabajadores por cuenta ajena”<sup>16</sup> De ello deducía que:

1. Que el carácter colectivo del bien jurídico hace indiferente el número de trabajadores afectados se apreciará un único delito y no tantos delitos como afectados.
2. Que el carácter no disponible e irrenunciable de los derechos laborales mínimos determina que el consentimiento del trabajador en la realización de las acciones que puedan perjudicarles sea irrelevante.

---

<sup>15</sup> Francisco Muñoz Conde, **Teoría general del delito**. Pág. 323.

<sup>16</sup> Ibid. Pág.326

3. Que es posible el concurso entre estos delitos y otros posibles delitos que lesionan bienes jurídicos individuales del trabajador concreto.

Así como se da la protección de bienes jurídicos colectivos en España, lo mismo sucede en países como Perú<sup>17</sup>, en el caso de Chile<sup>18</sup> cuenta con una ley que regula las obligaciones de los empresarios a fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y su infracción da origen a responsabilidades administrativas y luego a penales si ocurren daños y perjuicios, y así podemos mencionar muchos más países, que lo que han regulado son los delitos de riesgo o los delitos colectivos para poder castigar al sujeto activo, ya sea por la acción y omisión de una conducta, que pone en riesgo al trabajador, respetando en todas las legislaciones el principio de ultima ratio del derecho penal.

Sin ir muy lejos nuestros vecinos salvadoreños ya incluyen en su código penal vigente, delitos que protegen bienes jurídicos colectivos, en los cuales incluyen delitos contra la seguridad e higiene en los centros de trabajo, entre otros.<sup>19</sup>

### **3.2 La prevención en materia laboral**

De lo expuesto anteriormente se deduce que cuando se habla de prevención en materia laboral, es la adecuación y respeto de las normas de seguridad e higiene contenidas en reglamentos de trabajo internos, las establecidas en la constitución en el código de trabajo y en pactos colectivos de condiciones de trabajo. A través del respeto, difusión de las normas por parte del patrono a los trabajadores y observancia

---

<sup>17</sup> Jelio Paredes Infanzon "Los delitos laborales en el Perú" Estafeta Jurídica virtual. 13 noviembre 2006.

<http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=245> (13 mayo 2008)

<sup>18</sup> Xavier Farrés Marsiñach. "La responsabilidad del empresario y el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales" 26 diciembre 2007. <http://consultajuridica.blogspot.com/2007/12/responsabilidad-del-empresario-y-del.html> 13 mayo 2008

<sup>19</sup> Código Penal. Decreto Legislativo 1030. República de El Salvador. 26 abril 1997.

<http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/ed400a03431a688906256a84005aec75/29961fcd8682863406256d02005a3cd4?OpenDocument>. 13 mayo 2008.

de las mismas por parte de los patronos, sus representantes o quien sea el garante de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, la imposición de las sanciones pertinentes a las infracciones a las mismas, la debida inspección de las autoridades administrativas encargadas de velar por el cumplimiento de dichas normas de seguridad, toda una eficaz y pronta supervisión e imposición de sanciones, lograría una prevención de accidentes de trabajo.

### **3.3 La prevención en materia penal**

Al trasladarse a materia penal, como se expuso al principio de este capítulo, en Guatemala, aún no se cuenta con un tipo penal que proteja un bien jurídico colectivo o bienes jurídicos de peligro, por lo cual no podemos hablar de prevención en materia penal ya que nuestra legislación aún no los contempla, sino hasta que el bien jurídico se ha vulnerado, que en nuestra legislación serían las lesiones culposas o el homicidio culposo.

Si se analiza la constitución y convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la seguridad en el trabajo y las condiciones de higiene, constituyen bienes jurídicos consagrados constitucionalmente y por el derecho internacional, y por su parte la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que el deber de protección de un derecho fundamental impone al Estado dos obligaciones: el deber de respetar y el deber de garantizar tal derecho.

La obligación de respetar un derecho exige que el Estado y sus agentes no violen los derechos establecidos en los tratados sobre derechos humanos suscritos por el Estado. Es por tanto una obligación negativa, requiere únicamente que el Estado no

vulnere con sus acciones determinados derechos. Ahora bien la obligación de garantizar, exige al estado la necesidad de emprender acciones necesarias para asegurar que todos los habitantes en el territorio del Estado o sujetos a la jurisdicción del Estado estén en condiciones de ejercerlos y de gozarlos, la misma Corte Interamericana ha señalado que garantizar los derechos implica “el deber de los estados partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda la violación de los derechos reconocidos por la convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos”.

En el ámbito de protección de la higiene y seguridad en el trabajo, esto impone por lo tanto la adopción de una política de prevención de riesgos, que sea efectiva y que realmente sea efectiva, no como aquí en Guatemala, que realmente quien más se acerca a realizar la actividad preventiva es el IGSS, no así el departamento de seguridad e higiene del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **3.4 Medidas de control**

Luego de contratado un trabajador, luego de pasar por una o varias entrevistas, haber entregado la papelería que le exigen, dependiendo de la empresa, es contratado mediante un contrato de trabajo, empieza a laborar en la mayoría de fábricas y maquilas y en el entendido que ya se le entregó un ejemplar de las normas de seguridad e higiene de la empresa, o en su defecto que se tiene en un lugar visible de los trabajadores un ejemplar del mismo.

### **3.4.1 Medidas de control de las obligaciones del patrono en materia de seguridad e higiene**

#### **3.4.1.1 Medidas de control de la Inspección General de Trabajo**

El Estado tiene la obligación de fiscalizar que el empleador este cumpliendo con las disposiciones legales que regulan la higiene y seguridad en el trabajo. Para lo cual faculta a las autoridades de trabajo para inspeccionar los centros de trabajo, algunas de ellas se encuentran reguladas en el Código de Trabajo. Para entender como funciona nuestro sistema laboral es necesario saber que son algunas instituciones como la Inspección General de Trabajo, que es la institución que vela porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, situación que no cumple a cabalidad. Dentro de las facultades que se le otorgan están: Puede examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo, en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata. Con lo expuesto se establece, que es la Inspección General de Trabajo (IGT), la que debe realizar de oficio, estas inspecciones, en aras a realizar una prevención eficaz de los riesgos laborales a través de la fiscalización del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad. La IGT debe actuar en forma preventiva, no esperar a que acaezca una lesión o muerte de los trabajadores para realizar una inspección.

### **3.4.1.2 Facultades de control del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) encuentra su base legal en el Decreto 295 del Congreso de la República y los diferentes reglamentos que tiene, específicamente en el reglamento sobre protección relativa a accidentes, Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS, entre otras cosas este regula en su Artículo 7 “Los beneficios en materia de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, se orientan en general, al reconocimiento, evaluación y control de los riesgos a la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, al desarrollo de conocimientos, actitudes y prácticas en el individuo y la comunidad laboral, en relación con los problemas que de dichas condiciones se derivan y a la búsqueda de su solución. Dichas actividades se desarrollarán en forma coordinada con el sector público o sector privado, así como la plena participación de la comunidad empresarial y laboral. Para cumplir con los objetivos anteriores, el Instituto elaborará planes de aplicación gradual tomando en cuenta los recursos presupuestarios y el personal a su servicio, la capacidad económica de las empresas, los distintos casos ocurrentes y en general, las condiciones del medio en que se van a aplicar.

En cuanto a las actividades de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional, la higiene y la seguridad en el trabajo, establece en su Artículo 8 de el reglamento sobre protección relativa a accidentes lo siguiente: “Las actividades de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional, la higiene y la seguridad en el trabajo comprenden:

- a) En cuanto a organización empresarial: asesoría, supervisión de creación y funcionamiento de Comités o Comisiones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y formación de monitores empresariales.
- b) Vigilancia epidemiológica traducida en:

- Apoyo en la detección de riesgos ocupacionales del medio ambiente, físicos, químicos, biológicos, de carga física, mental y psicosocial, así como de naturaleza ergonómica.
  - Vigilancia de los accidentes en general y de sus causas, así como de las enfermedades ocupacionales.
  - Vigilancia del saneamiento básico industrial y de los efectos sobre el medio ambiente.
  - Asesoría, vigilancia y control en el uso y manejo de agroquímicos y químicos industriales.
- c) Asesoría y Vigilancia sobre el control, atenuación o supresión de los riesgos ocupacionales.
- d) Información, formación y capacitación a la comunidad empresarial sobre higiene, salud ocupacional, así como de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- e) Investigación y divulgación en materia de higiene, salud ocupacional, así como las condiciones y medio ambiente de trabajo; y,
- f) Asesoría, supervisión y control a los servicios de medicina empresarial.

Las actividades de prevención de accidentes que debe observar el patrono, las establece el Artículo 9 del mismo reglamento, el cual establece:

Artículo 9. “ Para los efectos tanto de la prevención de accidentes, como de la promoción de la salud ocupacional y la higiene y seguridad en el trabajo, el Instituto oirá al patrono dentro del plazo prudencial que se le fije para el efecto; y en función de las condiciones económicas y demás circunstancias de cada empresa o lugar de trabajo, determinará cuales de las normas siguientes deben ser observadas por el patrono:

- a) Obligación de velar personalmente o por medio de su representante, porque se cumplan las instrucciones de seguridad e higiene en el trabajo, que imparta el

Instituto. Dichas instrucciones serán llevadas a la práctica en un plazo no mayor de tres meses, tomando en cuenta el costo y dificultad de aplicar en cada caso concreto el contenido de aquéllas.

- b) Nombramiento por cuenta del patrono de uno o más monitores de seguridad e higiene en el trabajo, en un plazo no mayor de tres meses, en cuyo caso los monitores quedan obligados a participar estrechamente con el Instituto en la forma en que este les solicite. La disposición anterior regirá para cualquier tipo de empresa sin perjuicio de los inspectores de seguridad e higiene en el trabajo que contrate el Instituto para que presten sus servicios. Temporal o permanentemente, a tiempo parcial o completo quienes deben realizar sus funciones con sujeción a lo que prescriben los reglamentos e instructivos del Instituto.
- c) Creación y mantenimiento en la empresa o lugar de trabajo, de una o más organizaciones de seguridad e higiene en el trabajo, que pueden consistir en comités de seguridad e higiene, comisiones de seguridad e higiene y/o monitores de seguridad e higiene, y
- d) Propiciar y participar en los procesos de capacitación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal de la empresa, dando las facilidades para que puedan asistir a las actividades de capacitación, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de él, dentro del horario contratado.”

Sigue el reglamento en cuestión regulando la creación de de comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, los cuales deben estar integrados por representantes del patrono y de los trabajadores, a los cuales se les asignan ciertas atribuciones dentro de las cuales solo se mencionan las siguientes:

- a) Recomendar normas e impartir instrucciones con el fin de prevenir y dar protección contra el acaecimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Velar por que se mantengan las mejores condiciones de higiene y seguridad en cada lugar de trabajo.
- c) Cuidar por el buen estado de las máquinas y herramientas de trabajo.

- d) Llevar un registro de los accidentes ocurridos y de sus causas.
- e) Efectuar prácticas asistenciales de emergencia (primeros auxilios) con el personal de trabajo, para casos de accidente.
- f) Difundir los principios y prácticas de seguridad e higiene en el trabajo, mediante simulacros, conferencias, carteles, incentivos al personal y en cualquier forma, para lo cual el Instituto les dará la cooperación que le sea posible.
- g) Recomendar al patrono que corrija disciplinariamente a los trabajadores que no cumplan las indicaciones sobre seguridad e higiene en el trabajo. Y,
- h) Presentar anualmente al Instituto un informe escrito de las labores realizadas, durante el año.

En la práctica, son pocas las empresas que cumplen con la creación de los comités de seguridad e higiene, en la mayoría de las empresas no existen organizaciones sindicales, situación que aunada a la falta de fiscalización del IGSS, permite que se viole esta obligación.

#### **3.4.1.3 Facultades coercitivas para exigir el cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad**

La única forma que se tiene para lograr la aplicación inmediata de las medidas de seguridad e higiene, es la de promover las sanciones correspondientes a los empleadores que incumplan con sus deberes de prevención, y estas sanciones corresponde a la Inspección General de Trabajo (IGT) promoverlas, a través de los juicios punitivos de carácter laboral, contra todas aquellas empresas que infrinjan las normas sobre seguridad e higiene. La eficacia de las normas descritas anteriormente depende del poder disuasivo de las sanciones que se aplicarían a los patronos infractores, las cuales se encuentran descritas en el actual código de trabajo en el

Artículo 272, dentro de las cuales las conducentes serían “Artículo 272.- Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así: a)... b) ..., ... d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad den el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre **seis y catorce salarios mínimos mensuales** en vigor para las actividades no agrícolas; ...”

Cabe mencionar que para que se pueda aplicar alguna de las sanciones que describe el Artículo 272, el mismo código de trabajo establece en el literal g) lo siguiente: “g) ... pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no a surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.” En caso de reincidencia se incrementará en un 50% la multa incurrida, pero no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa y la fecha de comisión de la nueva falta, lo cual esta establecido en el Artículo 271, literal a) y b) Código de Trabajo. Decreto 1441.

Actualmente el monto del salario mínimo en vigor, establecido para las actividades no agrícolas es de Q.1,436.40., que es el que se tomaría de base para calcular una multa, vale la pena mencionar que esta disposición fue reformada mediante Decreto 18-2001 del Congreso de la República, ya que anteriormente la multa a imponer para una violación a una disposición referente a higiene y seguridad en el trabajo, oscilaba entre Q.25.00 y Q.250.00 quetzales. Con lo que se puede apreciar, cuan fuera de la realidad está la aplicación de esta ley al imponer multas irrisorias hasta el año 2,000.

La IGT tiene dentro de sus facultades la obligación de promover juicios de carácter laboral, contra todas las empresas que infrinjan las normas sobre higiene y seguridad. La eficacia de estas normas depende directamente del poder disuasivo de las sanciones que se aplicarán al patrono infractor. Las infracciones a las normativas de higiene y seguridad se encuentran contempladas como faltas laborales en el Código de Trabajo en el Artículo 197 bis, el cual indica: “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 como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social ...”

Ya mencioné en el numeral 5.1.3 cuales son las sanciones actuales en materia de faltas de trabajo, las cuales solo pueden ser impuestas por los Tribunales de Trabajo, a través de juicio punitivo por lo que la falta de poder sancionador directo de la IGT, y la necesidad de promover un juicio punitivo para la aplicación de las sanciones administrativas constituyen evidentemente un obstáculo para la efectividad de las normas en materia de higiene y seguridad laboral, lo que provoca una demora excesiva

en la imposición de las sanciones. Hay casos en los que los costos de instalaciones de seguridad y de higiene pueden representar para el patrono una inversión considerable, de decenas o cientos de miles, que no se compara con los que pudiera ser la multa con la que se le sancionara, lo que lo invita preferiblemente a pagar una multa (irrisoria), en lugar de pagar el coste total de adquisición de equipos y adopción de medidas de seguridad e higiene. Vale la pena mencionar en este apartado que solo durante 2 años aproximadamente la Inspección General de Trabajo tuvo facultad para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, ya que a raíz de las reformas al código de Trabajo del año 2001, el legislador intentó delegar en la Inspección General de Trabajo la actividad sancionadora de las faltas de trabajo pero no se percató de que se estaba delegando a la misma Inspección la calidad de Juez y Parte, por lo que mediante una inconstitucionalidad general parcial declarada con lugar, en contra de algunos artículos del código de trabajo, se dejaron sin efecto todas las disposiciones que facultaban a la Inspección General de Trabajo para conocer e imponer sanciones a los patronos que cometiesen alguna falta de trabajo, entre otros. Dicha sentencia fue emitida con fecha tres de agosto de dos mil cuatro, dentro de los expedientes 898-2001 y 1014-2001.<sup>20</sup>

A raíz la inconstitucionalidad mencionada regresaron los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a conocer de las faltas de trabajo, siempre con la denuncia que haga la Inspección General de Trabajo en el juzgado correspondiente, en donde se entrevistó al Juez tercero de Trabajo y Previsión Social, quien manifestó que en promedio los incidentes promovidos por la Inspección General de Trabajo en relación a faltas de trabajo se resuelven en 3 meses aproximadamente y de los cuales en un 99 % se refiere a prestaciones no pagadas o ajustes en las mismas. En el caso del IGSS, no promueve ningún juicio de faltas tal como se comprobó con la información dada por el jefe del departamento de Seguridad e Higiene del IGSS.

---

<sup>20</sup> Inconstitucionalidad general parcial dentro de los expedientes 898-2001 y 1014-2001 emitida con fecha 3 de agosto de 2004 y aclarada el 8 de octubre de 2004.

#### **3.4.1.4 Sanciones previstas en los reglamentos de prevención de accidentes del IGSS**

Estas se encuentran reguladas en el Artículo 50 del reglamento sobre protección relativa a accidentes en general contenido en el acuerdo 1002 del IGSS el cual establece: “La infracción de las disposiciones contenidas en los artículos ....., por parte del patrono, tiene carácter punible y será sancionada en su caso con una multa de Q.100.00 a Q.500.00 ...” y el Artículo 51 establece “ Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones se tramitarán ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social . En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte”. Situación que en la práctica no se da, ya que el IGSS no promueve ninguna falta ante los Juzgados correspondientes, según conversación entablada con el Dr. Edin Pop, Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del IGSS.

Estamos en este caso también ante una falta de poder sancionador directo del IGSS, sobre el patrono, ya que el IGSS se limita a inspeccionar al azar a las empresas de la economía formal de Guatemala, la cual se limita a capacitar a los encargados de velar y coordinar medidas de seguridad e higiene en las empresas dependiendo de la naturaleza de las mismas, haciéndole las observaciones correspondientes si fuere necesario con el objeto de prevenir los accidentes de trabajo. En el punto 5.1.2 se hizo relación a todas las facultades que tiene el IGSS, para diseñar una política de programas de prevención de accidentes.

La función del el departamento de higiene y seguridad, de la Inspección General de Trabajo, ambos del Ministerio de Trabajo; y del Departamento de Seguridad e Higiene del IGSS, son meramente de instrucción y concientización a los patronos y trabajadores, que lo que pretenden es integrar la función de seguridad e higiene entre una comisión representante de los trabajadores y representantes de los patronos, con

instrucción y capacitación de el IGSS, o del departamento de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo, encontrándose que funciona con mayor eficiencia el del IGSS, en buena parte porque cuenta con más recursos que el del Ministerio de Trabajo, lo cual se debe a que el IGSS, tiene alcance de capacitación y fiscalización de una mínima población patronal, que es solamente la que inscribe a sus trabajadores en el régimen seguridad social, tiene mejores resultados por ser menor población de patronos los que debe capacitar y supervisar.

## **CAPÍTULO IV**

### **4 Análisis del sistema penal de Guatemala en la persecución de los delitos de homicidio y lesiones culposas en accidentes de trabajo**

La mayoría de accidentes de trabajo no son meros casos fortuitos, sino que son consecuencia de la falta de deber objetivo de cuidado de los patronos y sus representantes. Dentro de los accidentes de trabajo, algunos llegan a provocar las lesiones o muertes de los trabajadores, lo que hace constituir el descuido o falta de deber de cuidado en un ilícito penal que debe ser perseguido por el sistema penal.

Para poder hacer este análisis iniciaremos evaluando el contenido de los delitos imprudentes como violación al deber objetivo de cuidado para dejar claro cuando los accidentes de trabajo son plenamente atribuibles al patrono, analizando también el problema de autoría y participación que se produce en una empresa para determinar quien es el responsable del ilícito penal. Luego se analizará la eficacia del sistema penal, para determinar su grado de eficacia frente a estos ilícitos penales.

#### **4.1 Los accidentes de trabajo como delitos de lesiones culposas y homicidio culposo**

Muñoz Conde establece que el concepto de delito responde a una doble perspectiva, por un lado, es un juicio de desvalor que recae sobre un hecho o acto humano y, por otro lado es un juicio de desvalor que se hace sobre el autor de ese hecho. Al primer juicio de desvalor se le llama injusto o antijuridicidad, al segundo culpabilidad o responsabilidad. Es entonces la antijuridicidad la desaprobación del acto y la culpabilidad la atribución de dicho acto a su autor.

La tipicidad, la antijuridicidad y la culpabilidad son las características comunes a todo delito. El punto de partida es siempre la tipicidad, ya que toda acción debe ser típica, es decir, estar descrita la conducta en la norma jurídica penal. La antijuridicidad es la comprobación de que el hecho o conducta típica se encuentra o no conforme a derecho. Con la constatación positiva de estos elementos se puede decir que existe delito y su autor puede ser castigado con la pena que se asigne a cada caso concreto. El punto esencial es determinar cuando los accidentes de trabajo que producen como resultado una lesión o la muerte de un trabajador pueden ser considerados como ilícitos penales. Y en segundo lugar, bajo que condiciones cabe atribuir la acción o falta de acción a su autor.

En este sentido, es evidente que los delitos relacionados con accidentes de trabajo son delitos en donde el agente no se propone causar el resultado. El empleador no tiene la finalidad subjetiva de producir el resultado, no dirige su acción hacia la consecución de la muerte o la lesión del trabajador. Sin embargo, estos resultados son imputables al empleador desde el punto de vista penal a título de culpa, en la medida que son consecuencia de su acción imprudente, negligente o por impericia. Son pues delitos culposos.

En el Código Penal guatemalteco se encuentra definido en el Artículo 12, el que dispone: "El delito es culposo con ocasión de acciones u omisiones lícitas, se causa un mal por imprudencia, negligencia o impericia. Los hechos culposos son punibles en los casos expresamente determinados por la ley." Este tipo de delito, los delitos culposos, son tipos abiertos, en el sentido de que una característica del tipo del injusto debe ser completada por vía judicial o doctrinal. Los tipos abiertos presentan una situación semejante a las leyes penales en blanco. Se trata de tipos en los que la determinación de lo prohibido sólo es parcial en el tipo y la complementación la hace el juez. En estos casos no hay una complementación mediante una norma de inferior categoría como

sucede en las leyes penales en blanco, sino a través de jurisprudencia.<sup>21</sup> Esto no implica una lesión al principio de legalidad, ya que la propia naturaleza de las cosas impide poder describir con mayor exactitud en la ley todos los comportamientos imprudentes que se puedan realizar. El punto de partida lo da el deber objetivo de cuidado, el cual debe estar plasmado en la sentencia, puesto que si no es identificado con precisión por el juez, se estaría violando el principio de legalidad.

Los elementos del cuidado objetivo son, uno intelectual, según el cual es necesaria la consideración de todas las consecuencias de la acción que conforme a un juicio razonable –objetivo- eran de previsible producción, esto es conocido como previsibilidad objetiva. El otro elemento sería el valorativo, según el cual solo es contraría al cuidado aquella acción que queda por debajo e la diligencia debida, es decir de las exigencias reguladas por el legislador en el caso concreto o las prescritas por la propia *lex artis*.

Lesión de cuidado. Si de la comparación entre el deber de cuidado objetivo y la acción concreta realizada, tiene como resultado que la acción ha quedado por debajo de lo que el cuidado objetivo exigía, entonces se habrá lesionado este cuidado y la acción realizada se encontrará típicamente encuadrada en la norma, con los efectos de constituir el tipo de injusto de un delito imprudente. No sucede esto en el caso de que la acción realizada es conforme al cuidado requerido, no será típica. El derecho penal no puede obligar a nadie más allá de la observancia del cuidado que objetivamente era exigible en el caso concreto al que se encontraba en esta situación. Sólo la lesión del deber de cuidado convierte la acción en acción imprudente.

Entonces tenemos para que se dé un delito culposo se debe dar la concurrencia de tres presupuestos esenciales que son:

---

<sup>21</sup> Bustos Ramírez, J. **Derecho penal**. Pág. 93

- la concurrencia de una acción u omisión llevada a cabo con inobservancia de normas y reglas de precaución o cautela, requeridas por las circunstancias de hecho, lugar y tiempo tendentes a prever y , en su caso a evitar un daño o perjuicio sobre terceros. Doctrinalmente se exige que la acción haya generado un riesgo jurídicamente relevante.

Llevado a nuestro ordenamiento jurídico el Código Penal en su Artículo 10 exige la previsibilidad objetiva del resultado, ya que dispone que: “Los hechos previstos en las figuras delictivas serán atribuidos al imputado cuando fueren consecuencia de una acción u omisión normalmente idónea, para producirlos, conforme a la naturaleza del respectivo delito y las circunstancias concretas del caso”. En este caso el legislador no prohíbe toda acción que pueda derivar en la producción del resultado delictivo, sino solo las acciones que al mismo tiempo sean peligrosas, es decir, en las que parezca *ex ante* la producción del resultado como una consecuencia no absolutamente improbable.

- Para decidir de la peligrosidad de la conducta se suele acudir al pensamiento de la adecuación, para hacer este juicio de adecuación, se debe tomar como base todas aquellas circunstancias conocidas o reconocibles por un hombre prudente en el momento de la acción, más todas aquellas conocidas o reconocibles por el autor por sus conocimientos especiales o por el azar. Aunado a determinar la peligrosidad hay que establecer el grado de la misma o lo que es lo mismo ¿en que medida a de incrementar una conducta las posibilidades de producción del resultado para calificarse de adecuada? Deben incluirse únicamente los supuestos en que no existe un riesgo previo cuantitativamente suficiente, o sea un riesgo insignificante.
- Por último solo son imputables las acciones peligrosas que crean un riesgo jurídicamente desaprobado, o incrementan un riesgo ya existente más allá de lo permitido. La exigencia de peligrosidad de la conducta ha de complementarse

con la idea de riesgo permitido, en el sentido de que no toda conducta peligrosa puede fundamentar la imputación del resultado que causa, sino sólo aquella que sobrepasa la medida de lo que se entiende por socialmente soportable, es decir, la frontera del riesgo permitido.

#### **4.2 Desvalor de resultado en el tipo culposo: la realización del riesgo**

Los delitos culposos exigen la concreción de un resultado lesivo para el bien jurídico penalmente tutelado. En los delitos culposos el resultado es la esencia de lo injusto, en la medida en que únicamente se persiguen las conductas negligentes o imprudentes que se hayan materializado en una lesión del bien jurídico. En nuestra legislación para que un resultado pueda ser atribuido a un sujeto es necesario, ya en el plano objetivo, que el resultado a imputar constituya la realización de un riesgo jurídicamente relevante creado por la acción, es decir por la norma objetiva de cuidado infringida por el sujeto. En otras palabras se exige más que la simple comprobación de la causalidad natural, requiere también constatar la relación de riesgo, para una plena imputación objetiva del resultado, mediante un juicio jurídico.

#### **4.3 La verificación de la relación de causalidad**

Antes de determinar la imputación objetiva del resultado, debe afirmarse la relación de causalidad, porque si en forma natural el resultado no ha sido causado por la conducta, resulta imposible que le sea imputable penalmente. Esta relación de causalidad se verifica a través de la teoría de la equivalencia de las condiciones. Ya determinada la condición que dio lugar al resultado es necesario establecer que la causalidad se encuentre ajustada a las leyes de la naturaleza. Se requiere de una ley de cobertura o ley natural que explique la causalidad de un fenómeno conforme a nuestro saber

causal. Por ello la determinación de la causalidad pasa por averiguar en cada caso la o las causas del resultado, desde el punto de vista científico naturalista como nivel previo a la imputación, de manera que producido un resultado y existiendo una conducta a enjuiciar relacionada presuntamente con dicho resultado, se deberá responder si conforme a nuestros conocimientos científicos, la causa del resultado a radicado en la conducta. También se puede aplicar la Ley de Cobertura, si el caso lo amerita y es la que explica científicamente que la producción de un fenómeno, no necesariamente tiene que ser completamente conocida. Basta con que estadísticamente pueda establecerse con cierta seguridad una relación estadística entre acción y resultado, para que se tenga por probada esta relación de causalidad.

Luego de verificada la existencia de un nexo causal o relación de causalidad es todavía insuficiente para poder imputar el resultado. Para restringir los excesos a que conduce, es necesario realizar la calificación jurídica de la comprobación de carácter naturalístico del nexo causal, conocido también como el juicio de imputación objetiva.

#### **4.3.1 Requisitos exigidos para la imputación objetiva de un resultado**

Señala Muñoz Conde, al referirse a la relación de casualidad e imputación objetiva que: “En los delitos de resultado, entre la acción y el resultado debe mediar una relación de causalidad, es decir una relación que permita, ya que el ámbito objetivo, la imputación del resultado producido al autor de la conducta que lo ha causado. Ello naturalmente sin perjuicio de exigir después la presencia de otros elementos, a efectos de deducir una responsabilidad penal. La relación de causalidad entre la acción y resultado y la imputación objetiva del resultado al autor de la acción que lo ha causado son por tanto el presupuesto mínimo para exigir una responsabilidad en los delitos de resultado por el resultado producido. Para poder establecer la imputación objetiva de un resultado es necesario que se den tres requisitos:

- Que exista la realización de una acción típicamente relevante, es decir, una acción que desde una perspectiva ex ante cree un riesgo objetivamente previsible que sea típicamente relevante.
- Que el resultado sea una realización del peligro creado o incrementado por el autor.
- Que este riesgo o peligro creado se encuentre dentro de la esfera de la protección de la norma, es decir dentro de las conductas que el legislador quiso prohibir, dentro de las cuales se deben tomar en esta área en particular los deberes objetivos de cuidado impuestos a los patronos.

#### **4.3.2 La realización del riesgo en el resultado**

Para la realización de la parte objetiva en el tipo, en los delitos que exigen la producción de un resultado separado, no es suficiente que una conducta creadora de un riesgo típicamente relevante cause materialmente el resultado típico. Es necesario además que el resultado causado pueda verse como realización del riesgo precisamente inherente a la conducta.

#### **4.3.3 La esfera de protección de la norma**

El resultado debe ser una de las conductas que el legislador realmente quiso prohibir. La conducta debe entrar en el ámbito de protección de la norma, lo que implica que la realización de la conducta tiene que tener como consecuencia la evitación del resultado. El resultado solo puede imputarse al autor cuando es la materialización de uno de los riesgos que el legislador quiso realmente evitar y por consiguiente quedan excluidos todos aquellos resultados que son concreción de riesgos distintos.

#### **4.4 Las fuentes del deber objetivo de cuidado en los casos de homicidios culposos, y lesiones culposas por accidentes de trabajo**

Si la infracción del deber objetivo de cuidado es la base sobre la que se asienta el injusto imprudente, esto significa que es preciso determinar en cada caso cuales son los deberes que tenía el empresario o patrono en cuanto a prevenir los riesgos de la actividad laboral en el centro de producción, en el tema que nos ocupa el fundamento jurídico del deber de cuidado puede radicar en la ley, en los reglamentos administrativos, en las disposiciones particulares de policía industrial, en normas para la prevención de accidentes de trabajo, en los reglamentos interiores de trabajo de las empresas o en reglas generales elaboradas por la jurisprudencia para determinadas actividades o profesiones, o de las obtenidas de la experiencia de la vida.

Es necesario, sin embargo, precisar las normas generales sobre la violación del deber objetivo de cuidado en el campo específicamente laboral, por lo que se deben identificar los ataques contra la vida y la salud e integridad corporal en que se encuentran en particular situación de dependencia, los trabajadores. Lo que interesa en consecuencia, son los ataques que lesionan o ponen en peligro el bien jurídico de la persona que presta sus servicios por cuenta ajena, durante la realización del trabajo. Quedan excluidos los accidentes o lesiones que pueda sufrir el trabajador en otros ámbitos de su vida, salvo que tengan su origen en las infracciones de los deberes de cuidado que pesan sobre quienes intervienen en el proceso de producción o de distribución de maquinaria susceptible de ser empleada por terceros en el desarrollo de la actividad laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta de un tercero. Las fuentes legales de los deberes del patrono que pretenden evitar accidentes de trabajo son bastante extensas, por lo que se pueden indicar como principales fuentes de las obligaciones de deber objetivo de cuidado las siguientes.

- a) Normas constitucionales que se refieren a la higiene y seguridad en el trabajo, y las que con carácter general regulan la actividad laboral. Sección octava, Constitución Política República de Guatemala.
- b) Tratados internacionales ratificados por Guatemala en materia de seguridad e higiene y, en especial, los Convenios de la OIT con relación a las medidas de seguridad e higiene.
  - 1. Convenio No.13 vigente desde 1990 sobre la CERUSA (pintura).
  - 2. Convenio No.16 vigente desde 1989, sobre el examen médico de los menores en trabajo marítimo.
  - 3. Convenio No.19 vigente desde 1961, sobre la igualdad de trato.
  - 4. Convenio No.29 vigente desde 1989, sobre el trabajo forzoso.
  - 5. Convenio No. 45, vigente desde 1960, sobre el trabajo subterráneo de mujeres.
  - 6. Convenio No.50, vigente desde 1989, sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas.
  - 7. Convenio No.77, vigente desde 1952, sobre el examen médico de los menores en la industria.
  - 8. Convenio No.78, vigente desde 1952, sobre el examen médico de los menores en trabajos no industriales.
  - 9. Convenio No.103, vigente desde 1989, sobre la protección de la maternidad.
  - 10. Convenio 105, vigente desde 1959, sobre la abolición del trabajo forzoso.
  - 11. Convenio 110, vigente desde 1961, sobre las plantaciones.
  - 12. Convenio 113, vigente desde 1961, sobre el examen médico de los pescadores.
  - 13. Convenio 117, vigente desde 1989, sobre política social (normas y objetivos básicos).
  - 14. Convenio 119, vigente desde 1964, sobre la protección de la maquinaria.
  - 15. Convenio 120, vigente desde 1975, sobre la higiene en comercio y oficinas.
  - 16. Convenio 124, vigente desde 1989, sobre el examen médico de los menores en trabajo subterráneo.
  - 17. Convenio 127, vigente desde 1983, sobre el peso máximo.

18. Convenio 161, vigente desde 1989, sobre los servicios de salud en el trabajo.
  19. Convenio 162, vigente desde 1989, sobre el asbesto.
  20. Convenio 167, vigente desde 1991, sobre la seguridad y salud en la construcción
- c) Las normas del Código de Trabajo y leyes laborales vigentes, especialmente, los que se refieren a las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. Título V, código de trabajo.
  - d) Los reglamentos de seguridad e higiene, así como las normas emanadas de las autoridades administrativas de trabajo regulando los aspectos específicos de determinadas actividades laborales, ya detallados en el punto 2.5, del presente trabajo de investigación.
  - e) Los reglamentos interiores de trabajo de las empresas, los convenios o pactos colectivos y los propios contratos de trabajo.
  - f) Las normas *lex artis* propios de una actividad u oficio. Por ejemplo medidas de seguridad en hospitales, que regulan a profesionales como cirujanos.

Ya en el punto 2.5, se hizo una enumeración más extensa de la normativa en relación a medidas de seguridad e higiene.

El principio general que debiera estar incluido en el deber de seguridad es: "... un contenido abierto y expansivo pues se concibe legal y materialmente como el deber de adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa."<sup>22</sup> Porque si bien, hacer una determinación completa y exhaustiva de las obligaciones que se imponen a los patronos de dichas normas resulta imposible, se puede hacer un esfuerzo de

---

<sup>22</sup> Arroyo Zapatero, L. **Manual de Derecho Penal del Trabajo**. Barcelona 1988. Pág.65

sistematización para atender a todos los deberes en materia de seguridad e higiene laboral. Porque en ocasiones no se contemplan aspectos externos pero determinantes en el desempeño del trabajador, pero que afectan la concentración y rendimiento del trabajador como por ejemplo, cansancio por actividades fuera del área y horario de trabajo, enfermedades, la irresponsabilidad de los trabajadores que se presentan a laborar después de una noche de fiesta en la que se ha consumido bebidas alcohólicas o estupefacientes, casos en los cuales no hay medida de seguridad e higiene que pueda prevenir un accidente.

Para considerar la inclusión de una figura penal, es necesario que se demuestre con claridad que otros sistemas fracasan en la protección del bien jurídico, al no alcanzar el nivel disuasivo necesario para evitar las conductas lesivas a bienes jurídicos que se pretende proteger. Pero cuando el fracaso es producto de la falta de voluntad o falta de mecanismos para hacer cumplir el sistema preventivo de riesgos, entonces no existe una justificación adecuada para tipificar la conducta. Ya que la intervención del sistema penal no puede venir a paliar los efectos de una mala política social y las deficiencias de otros sectores del ordenamiento jurídico, ya que esto implicaría una vulneración al principio de ultima ratio del derecho penal.

#### **4.5 Derecho comparado**

En España, en la última década con la regularización de las empresas temporales, el tratamiento que se ha dedicado en materia de seguridad y salud en el trabajo es considerado como marginal y accesorio, ya que igual que en Guatemala lo que se pretende es proteger derechos fundamentales del trabajador, tales como la vida o la integridad física. Ya en España se promulgó una regulación específica en la materia dado el elevado índice de siniestralidad laboral, la falta de formación adecuada de los trabajadores en misión, así como la falta de experiencia y de conocimientos técnicos

sobre el oficio y el lugar de trabajo. El objeto de la normativa en materia de prevención resulta evidente: la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporales, modalidad que no se acopla al ámbito de Guatemala, dado que la legislación laboral no permite este tipo de contratación pero el bien jurídico que se tutela es el mismo que concierne al presente trabajo de investigación.

Dicha protección se traduce en la imposición al empresario de un conjunto de obligaciones de seguridad cuya finalidad no es otra que la de proteger al trabajador con la mayor eficacia posible y, específicamente. Reglas específicas que van referidas a la distribución de obligaciones y responsabilidades entre las empresas con las que los trabajadores cedidos se vinculan contractual y materialmente, a la formación adecuada del puesto de trabajo y al mantenimiento de las medidas de seguridad relacionadas directamente con las condiciones de ejecución del trabajo. Aunque en Guatemala este tipo de contratación no se da, la figura de responsabilidad debería aplicarse ya que muchas empresas subcontratan los servicios, por poner un ejemplo los servicios de outsourcing, o seguridad, en los cuales, el hecho de que la persona que contrata al trabajador no coincida con la que percibe la prestación efectiva de sus servicios hace necesario que se determinen con mayor claridad las obligaciones de una y otra en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la responsabilidad derivada de su incumplimiento. Conviene aludir a la mezcla y, por ende, a la confusión terminológica entre obligaciones y responsabilidades, toda vez que el incumplimiento de la primera conlleva como consecuencia la segunda. Por tanto, existe el deber o la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y sólo si no se cumple con dicha obligación ésta se convierte en responsabilidad.

En primer lugar, el deber de información de la empresa usuaria hacia el trabajador cedido, sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención frente a estos. Se trata de una obligación donde destaca el

papel de la empresa usuaria en la tutela de los riesgos profesionales de los trabajadores en misión. En efecto, antes de que el trabajador sea contratado para cubrir una concreta necesidad de mano de obra de la empresa usuaria, ya se requiere el cumplimiento de algunas medidas de seguridad. La primera obligación de seguridad que debe cumplir la empresa usuaria es la de informar a la empresa que le brinda el personal sobre determinadas materias relativas a la seguridad laboral. Con la aprobación de esta norma se abre «un circuito de información» entre la empresa que proporciona el personal y la empresa usuaria que se inicia con la obligación de información de ésta a aquélla. Teniendo en cuenta que la empresa usuaria, dada su posición de empresario que controla y dirige la actividad productiva, es la única que conoce las características del puesto a cubrir por el trabajador en misión, resulta razonable que, en aras a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio se le imponga el cumplimiento de la citada obligación. Dicho en otros términos, el deber de información se constituye como elemento indispensable de garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores cedidos, independientemente de lo que se pudiera pactar en el contrato de puesta a disposición. El punto de partida para la comprensión de esta obligación reside en el hecho de que el trabajador cedido se integra dentro de la estructura organizativa de la empresa usuaria, de ahí que se atribuya a ésta la obligación de garantizar la seguridad y salud sobre las condiciones de ejecución del trabajo por parte del trabajador en misión, transformada aquí en deber informativo.

La información que debe emitir la empresa usuaria es la relativa a las aptitudes, cualificaciones profesionales y capacitaciones que se requieran para una correcta ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo a desempeñar, así como una descripción de las características del mismo; todo ello, aunque por lógico hubiese podido deducirse, sin necesidad de efectuar una mención expresa, desde la evidente perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Se trata de una obligación que tiene una doble vertiente, la de describir los riesgos que derivan de la salud del trabajador, así como las medidas de prevención que procedan para evitar o minorar dichos riesgos.

El cumplimiento del mencionado deber no tiene una aplicación práctica fácil como consecuencia de la causalidad y peculiaridades de los contratos de puesta a disposición. Por ello, se echa en falta una mayor concreción de las peculiaridades que presenta la evaluación de riesgos en el ámbito de las empresas que requieren personal. La situación puede llegar a complicarse en aquellos casos en que el trabajador en misión ocupe puestos que tienen carácter fijo en la empresa usuaria, en la medida en que se va a exigir una análisis adicional, complejo de llevar a la práctica antes de la finalización del contrato de puesta a disposición, especialmente por la escasa duración de esta figura contractual. En lo que refiere al contenido de la obligación de la empresa usuaria, se concreta en un haz de cometidos diversos: unos de carácter pasivo, en los que dicha empresa se limita bien a recabar información o bien a labores de mera comprobación de la idoneidad del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, y, otros de tipo activo, donde la empresa usuaria debe informar al trabajador de los riesgos que conlleva la ejecución del trabajo, así como las medidas de prevención previstas para evitarlos o minorarlos. Entre los primeros destaca el deber de certificación de la salud del trabajador, que posee las cualificaciones y aptitudes requeridas para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo y que ha recibido toda la información relativa a las características de éste. Entre los del segundo grupo destaca el relativo a la información al propio trabajador sobre los riesgos existentes a su seguridad y salud, las medidas de prevención y de información a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes. La razón de ser de esta previsión reglamentaria obedecería al conocimiento directo que la empresa usuaria tiene de los riesgos específicos a los que pueda quedar sometido el mencionado trabajador.

Respecto de la duración de la mencionada obligación informativa, cabe deducir que durará el tiempo necesario y razonable para cumplir con el fin asignado por el legislador al establecerlo. En este sentido, puede presuponerse que tendrá una duración no uniforme, sino relativa al específico puesto de trabajo que haya de desempeñarse y no se agota en una sola vez, sino que habrá de cumplimentarse cada vez que el puesto

de trabajo se altere o se reorganice, variando la situación de riesgos, así como las medidas específicas diseñadas para evitarlo. <sup>23</sup>

En cuanto a su formalización, en España, la constatación escrita a través del contrato de puesta a disposición o de la orden de servicio de dicha información va a permitir que la empresa temporal pueda cumplir de forma idónea con sus deberes de formación e información respecto de sus trabajadores. La empresa usuaria, antes de la celebración del contrato de puesta a disposición, informará a la empresa temporal, de las cualificaciones y de las medidas de prevención, sobre el puesto de trabajo a cubrir por el trabajador cedido. A su vez, se obliga a informar a los trabajadores, con carácter general, de los riesgos a que puedan verse expuestos, de acuerdo con la información que previamente le ha sido suministrada por la empresa usuaria. Por último, la empresa usuaria informará a los trabajadores cedidos de los riesgos antes de la efectiva prestación de servicios. Como puede comprobarse, la finalidad de la norma española resulta evidente, cual es la de garantizar el conocimiento de los riesgos y medidas preventivas del puesto de trabajo a cubrir en la empresa usuaria. La norma reglamentaria que la complementa, incorpora una exigencia de indudable trascendencia y que consiste en que la celebración del contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la correspondiente evaluación de riesgos. Dicha evaluación supone una garantía más en la protección de la seguridad y salud del trabajador. A este respecto la doctrina científica ha venido señalando que «constituye el punto de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida con la evaluación será posible adoptar las decisiones precisas sobre la necesidad o no de acometer acciones preventivas y resulta una garantía fundamental para el adecuado desarrollo de la actividad laboral». Que no es más que lo que ha implementado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con las comisiones que se forman en cada

---

<sup>23</sup> PEREZ CAMPOS, Ana Isabel. **Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades**. Anuario jurídico y económico escurialense. Pág. 211

empresa integradas por trabajadores y patronos. Lo que no se practica en el caso de las empresas que subcontratan servicios.

Desde el inicio de la prestación de servicios, mediante la imposición de esta obligación de protección el legislador sitúa a la empresa usuaria en el lugar del empleador, de forma paralela a la delegación del poder de dirección sobre el trabajador cedido. Delegación del poder de dirección que sirve para justificar que la empresa usuaria deba asumir también las cargas de seguridad que se le imputan. No obstante, en aras a garantizar la máxima protección de la seguridad y salud del trabajador cedido, se precisa una coordinación entre la empresa usuaria y la que le suministra el personal, que se materializará, como es sabido, mediante la transmisión de la información necesaria. el deber de proteger a los trabajadores cedidos se entenderá cumplido cuando en relación con estos se adopten las mismas medidas de protección que disfrutaban los trabajadores contratados directamente, tanto las de carácter general como las de protección individual requeridas para el específico puesto de trabajo a cubrir. El objetivo es lograr la equiparación de la protección de la seguridad y la salud entre todos los trabajadores de la empresa usuaria, sean estos externos o pertenezcan a la plantilla de la empresa.

En cuanto al alcance material de la obligación de la empresa usuaria sobre las medidas de carácter individual cabe excluir aquellas que corresponden a la empresa temporal (la que proporciona el personal), esto es, las relativas a la vigilancia de la salud y a los deberes formativos. El incumplimiento de estas medidas específicas de protección de la salud y seguridad determinará la responsabilidad de la empresa temporal que en ningún caso se desvincula de la situación del trabajador en tanto se lleva a cabo la prestación de servicios en la empresa usuaria. Ahora bien, el mayor peso específico de protección recae sobre la empresa usuaria, en la medida en que está obligada a verificar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa que le proporcionó al personal.

La empresa temporal por ostentar la titularidad empresarial sobre el trabajador en misión ha de cumplir, antes de que el trabajador en misión inicie la efectiva prestación de servicios en la empresa usuaria, una serie de obligaciones de seguridad. Dicho deber de seguridad lo concreta la normativa española marcando tres obligaciones, a saber, la determinación del trabajador adecuado para el puesto de trabajo demandado por la empresa usuaria, la formación previa en materia de seguridad y salud de dicho trabajador, y la vigilancia periódica de su salud. La idoneidad del trabajador en misión alude con el puesto de trabajo a cubrir en la empresa usuaria.

En otras palabras, el perfil del trabajador se debe adecuar perfectamente a las características del puesto y, especialmente, a las cualificaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El trabajador contratado por la empresa temporal presta sus servicios en una empresa que no es la suya y tiene que realizar unos trabajos que a veces desconoce en el momento de la contratación. Estas circunstancias conllevan un riesgo añadido que puede incidir en un aumento de la siniestralidad laboral. El establecimiento de una regulación particularizada del deber de seguridad y salud de los trabajadores en misión tiene su fundamento en una doble consideración: de un lado, en la mayor exposición de los trabajadores a situaciones de riesgos, que pueden derivar del tipo de trabajo encomendado y de las dificultades en acceder a las medidas preventivas ante su permanencia temporal en la empresa. Por otro lado, en la dificultad que tiene la empresa usuaria en conocer suficientemente la cualificación y experiencia profesional del trabajador que se va a incorporar temporalmente a su organización productiva.

La formación del trabajador va a variar dependiendo del puesto de trabajo a ocupar y, en todo caso, los conocimientos deben estar actualizados y adaptados a la evolución de los equipos y métodos de trabajo. Se puede dar el caso del cumplimiento de la obligación formativa una vez celebrado el contrato de trabajo. En este sentido, establece que, ante la falta de formación adecuada del trabajador constatada por la empresa temporal, resulta necesaria la formación del trabajador antes de la efectiva

prestación de servicios, computando, como no podía ser de otra manera, el tiempo invertido en la formación dentro de la duración del contrato de puesta a disposición. Conviene destacar que, a pesar de que no se establezca límite temporal en la impartición de dicha formación, no debe olvidarse que ésta es previa a la efectiva prestación de servicios y que, además, computa dentro de la duración del contrato de puesta a disposición; lo que determina que, junto a la inmediatez que caracteriza la celebración del contrato de puesta a disposición y la efectiva prestación de servicios, pueda presumirse que el cumplimiento del deber formativo no se prolongará mucho en el tiempo. El cumplimiento de la carga formativa a través de una mera comprobación de la veracidad de la formación del trabajador puede llegar a producir graves consecuencias en la seguridad y salud del trabajador derivadas del excesivo margen de discrecionalidad que puede llegar a tener esa comprobación fehaciente de la formación del trabajador, sobre todo porque no se establecen las pautas objetivas que determinen su exención.

“Otra cuestión controvertida que puede surgir es la relativa a si la obligación formativa puede extenderse una vez iniciada la prestación de servicios. En principio, no cabría tal posibilidad, porque incluso cuando alude a los casos en que sea necesario un especial adiestramiento del trabajador se insiste en que se ejecute, en todo caso, antes de la prestación de servicios. En cualquier caso, lo que resulta indudable es que el deber de formación que se le atribuye a la empresa temporal no resulta fácil de acometer, tanto por la exigencia de cumplimiento de la carga formativa antes de la efectiva prestación de servicios como por la urgencia con que una empresa usuaria demanda la prestación de servicios del trabajador en misión. La formación no debe limitarse a unos meros conocimientos teóricos, sino también a su puesta en práctica. Se deduce que la obligación formativa se efectuará de forma previa a la efectiva incorporación del trabajador a la empresa usuaria, tomando parte de la duración del contrato de puesta a disposición. Dado un vacío legal en la norma española, la doctrina científica lo completa señalando que el cumplimiento del deber de formación durará el tiempo necesario y razonable en cumplimiento de la finalidad asignada por el legislador al

establecerlo. Tendrá una duración no uniforme, sino relativa al específico puesto de trabajo que haya de desempeñarse y no se agota en una sola vez, sino que habrá de cumplimentarse cada vez o tantas veces como resulte necesario bien porque el puesto de trabajo se reorganice, o modifique produciendo una alteración que implique un cambio en la situación de riesgos y, por ende, en las medidas de prevención previstas.”<sup>24</sup>

En cuanto a la fiscalización se trata de un reconocimiento inicial de la salud en un momento posterior a la celebración del contrato de puesta a disposición, aunque previo a la efectiva prestación de servicios, se materializa a través de controles médicos que tienen lugar con carácter previo a la puesta a disposición y posteriormente con la periodicidad que los riesgos inherentes al trabajo aconsejen. Como es lógico presuponer, en todo caso, el reconocimiento debe estar limitado a lo relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo, en Guatemala este control se ha dado en instituciones públicas como el Ministerio Público, y las que filian a sus trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, solo lo utilizan de forma correctiva, no preventiva. Hay muchas empresas privadas que prefieren implementar controles privados dada la ineficiencia del IGSS en este tipo de servicios de salud.

La empresa usuaria responderá del incumplimiento de las medidas de seguridad en su ámbito de organización, en cuanto titular del lugar donde se va a desarrollar la actividad laboral y los medios de producción. La responsabilidad de la empresa usuaria es entendida desde una doble perspectiva: por incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y en el recargo de prestaciones de Seguridad Social. Junto a la obligación de seguridad y salud atribuible a la empresa usuaria, se contempla también su responsabilidad frente al recargo de prestaciones en casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, como consecuencia de la falta de medidas de seguridad y

---

<sup>24</sup> PÉREZ PÉREZ, M., **Empresas de trabajo temporal y relaciones laborales**, Pág. 52.

salud que tengan lugar durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Una vez más, se traslada la responsabilidad no al empresario del trabajador sino al titular de la organización empresarial donde presta servicios.

La atribución de dicha responsabilidad queda condicionada al cumplimiento de una serie de presupuestos, que se sobreentiende tienen carácter acumulativo: el accidente o enfermedad profesional se deberá producir en el centro de trabajo de la empresa usuaria, el contrato de puesta a disposición deberá estar vigente y, por último, el accidente producido deberá encontrar causa en el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud que competen a la empresa usuaria. Por tanto, se trata de una responsabilidad no objetiva sino basada en la culpa o la negligencia, donde debe existir una relación de causa y efecto, esto es, entre el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y el accidente o enfermedad acontecida. Al hilo del análisis de esta cuestión se planteó la posibilidad de imputar la responsabilidad de pago al instituto de seguridad social español en los casos en que la empresa resultase insolvente. Se elaboró al respecto una jurisprudencia que, si bien en un principio establecía la responsabilidad subsidiaria de los citados órganos, posteriormente se pronunció a favor de la absolución de los mismos, declarando al empresario como único responsable de pago de dicho recargo.<sup>25</sup>

La base argumental esgrimida a favor de su posicionamiento se resume en que considera que no se trata de una forma de prestación de la seguridad social que justifique su asunción por la entidad gestora, sino que se constituye en una sanción que se añade a la propia prestación, y cuya imputación sólo es atribuible a la empresa incumplidora de los deberes en materia de seguridad y salud. Con lo cual se pretende no socializar la irresponsabilidad de una empresa. La responsabilidad del pago del recargo recaerá directamente sobre el empresario infractor y reputándose nulo todo

---

<sup>25</sup> Ley de prevención de riesgos laborales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL). España.

pacto o acuerdo que pretenda cubrirla, compensarla o transmitirla. Es más, dicha responsabilidad es independiente y compatible con otras, incluso de orden penal, que puedan derivarse de la mencionada infracción. El deber de garantizar la seguridad y la salud del trabajador recae en la empresa usuaria, salvo que esta demuestre que el daño producido es consecuencia de una vulneración de los deberes que incumben a la empresa que proporcionó al personal.

En el caso español, las empresas formalizan previo a su creación, un depósito financiero, que funciona como una fianza, del cual se deben deducir esas responsabilidades en caso de insolvencia de la empresa usuaria. En comparación con Guatemala, me parece que los principales factores diferenciadores son, la efectividad del sistema de justicia y la información y capacidad de acción de los trabajadores contra los patronos, ya que en Guatemala, se han implementado mecanismos muy similares de información y prevención de accidentes de trabajo, pero el problema es que no se dan a basto los agentes fiscalizadores e instructores, y cuando llega producirse un accidente de trabajo imputable al patrono por una falta al deber de cuidado, el sistema de justicia es inoperante.

#### **4.6 Análisis de las estadísticas de los accidentes de trabajo en el municipio de Chimaltenango del departamento de Guatemala**

Es bastante difícil establecer con certeza el número de accidentes laborales que se han producido en los últimos años, ya que estatalmente no hay una institución que recopile este tipo de dato, así es que se acudió a la Inspección General de Trabajo y al IGSS, dentro de los cuales pudimos establecer que dentro del Ministerio de Trabajo, están dos departamentos que tienen relación directa con los accidentes de trabajo, los cuales son la Inspección General de Trabajo y el Departamento de Previsión Social, pero ninguno de los dos lleva un registro de los casos atendidos, por lo que no se puede establecer dentro de las inspecciones que realiza la IGT, cuales se han generado por algún accidente de trabajo. Aunado a esto los accidentes mas graves, son los que

generan la muerte de los trabajadores y en este caso el Ministerio de Trabajo no lleva registros, por lo que solo se tiene información documentada del IGSS.

En cuanto al IGSS, se pudo establecer en su informe de labores del año dos mil seis, que presenta los datos de accidentes de personas que se encuentran afiliadas al régimen de seguridad social. Como todos sabemos no todos los patronos, cumplen la obligación de afiliar a sus trabajadores al IGSS, por lo que los datos que refleja este análisis se queda por debajo de la realidad, aunado a esto debemos considerar que no todos los accidentes de trabajo son reportados al IGSS, ya que algunas industrias cuentan con centros de atención médica dentro de sus instalaciones. Por lo que los datos analizados del IGSS, en cuanto a accidentes de trabajo, representan una muestra tan pequeña, si consideramos que del total de la población guatemalteca al 2006 según informe del Instituto Nacional de Estadística que asciende a un poco más de doce millones, el IGSS únicamente cubre a 2,330,593 afiliados que incluyen a los afiliados, esposa o convivientes y niños menores de 5 años.<sup>26</sup>

Dentro de la memoria de labores del IGSS, no se puede establecer exactamente la cantidad de accidentes exclusivos por accidentes de trabajo, ya que el dato que muestra la memoria es de accidentes en general y de afiliados y sus beneficiarios, el cual es para el departamento de Chimaltenango de 9,037 casos.

Según el resultado de las entrevistas realizadas a 25 trabajadores de maquilas ubicadas en Chimaltenango, inscritas al régimen de perfeccionamiento activo, según el Decreto 29-89, ubicadas en el departamento de Chimaltenango, en base al informe de la Dirección de Servicios al Comercio y a la Inversión del Ministerio de Economía,

---

<sup>26</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Informe Anual de Labores 2006. Pág. 35

dentro de los trabajadores entrevistados, solo uno manifestó conocer a un compañero de trabajo que había sufrido un accidente dentro de las instalaciones de trabajo, mismo que atribuía a falta de cuidado del trabajador en el procedimiento a utilizar, ya que no había seguido las instrucciones del patrono en cuanto al proceso que debía seguir. Luego todos los entrevistados y entrevistadas manifestaron no conocer casos de accidentes de trabajo, en las maquilas en que trabajaban.

En materia de prevención de accidentes de trabajo se puede decir que el IGSS es el único ente que si tiene información de su labor y, a mostrado cifras positivas en cuanto a disminución de accidentes de trabajo. Ya que en los últimos cinco años se han atendido 496,983 consultas anuales y 15,005 egresos hospitalarios en el riesgo de accidentes, y sin embargo en relación a las consultas en ese mismo período, ha habido una disminución de 2.17% en las consultas y de 8.4% en los egresos, lo que refleja el descenso en los casos nuevos atendidos por accidentes, especialmente por accidentes de trabajo, que en el período de 2002 a 2006 tuvo una disminución del 42.70%, lo cual obedece las acciones de promoción y prevención en materia de seguridad e higiene en el ámbito empresarial. En el año 2006 se realizaron 7,215 inspecciones de asesoría, vigilancia y control de la seguridad e higiene en las empresas, se formaron 553 comités de seguridad e higiene, se organizaron 5,277 monitores y 8,962 actividades de capacitación y gestión de la prevención, la promoción de la salud y seguridad de los trabajadores. (Ver cuadro II). Esto se debe a una coordinación entre patronos y personal técnico del IGSS.

**CUADRO II**  
**CASOS NUEVOS ATENDIDOS POR CLASE DE ACCIDENTES**  
**(2002-2006)**

Año	Total de trabajo	Accidentes comunes	Accidentes
2002	119,081	55,393	63,688
2003	118,050	53,025	65,025
2004	109,326	44,303	65,023
2005	106,020	43,824	62,196
2006	99,697	38,816	60,881

Nota: Incluye pensionados de IVS y Estado.  
Fuente: Departamento Actuarial y Estadístico, Boletín de Salud, 2006.

Las prestaciones que otorga el IGSS a las personas que han quedado en situación de invalidez o a las personas que dependían del salario del trabajador accidentado, incapacitado o fallecido, durante el período analizado se incrementaron en 4.62%, con relación al año anterior. Independientemente, el crecimiento es diferente para cada uno, en el caso del programa de accidentes el crecimiento es de 5.32%, lo que equivale al 35% del total de prestaciones en dinero (Q.80,745,580.00). En ese sentido me parece que aunado a las pensiones que el IGSS otorga a los beneficiarios del trabajador afiliado, se debe aplicar lo que establece el Artículo 197 bis del Código de Trabajo, en su párrafo 5to., que indica: "... Y como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social." Ya que no debe la sociedad en general compensar la falta de deber de cuidado del patrono en particular.

## **4.7 Actuación del sistema penal en los delitos de lesiones culposas y homicidios culposos**

### **4.7.1 Actuación del Ministerio Público**

El Código Procesal Penal, Decreto 51-92 del Congreso de la República establece los delitos de lesiones culposas son delitos perseguibles a instancia particular, por lo que la persecución de estos ilícitos por parte del Ministerio Público solo precede cuando se ha presentado una denuncia o querrela por parte de la persona agraviada. A diferencia de los delitos de homicidio culposo que si son perseguibles de oficio, sin necesidad de una denuncia particular. Por lo tanto el Ministerio Público tiene la obligación de iniciar de oficio la investigación en todo accidente de trabajo que provoque la muerte de un empleado y el incumplimiento de este deber provoca responsabilidad penal del fiscal competente.

Las estadísticas oficiales no registran un dato de cuantos de los casos de homicidios culposos o lesiones culposas corresponden a accidentes de trabajo, por lo tanto se carece de un dato que nos pueda ayudar. Se intentó conseguir la información mediante la Oficina de Información y Prensa del Ministerio Público, pero no se proporcionó ninguna información, para suplir esta deficiencia estadística se intentó contactar al fiscal distrital de Chimaltenango, pero no se obtuvo respuesta, de dicha fiscalía.

Como es de conocimiento de muchos, en Guatemala, las instituciones gubernamentales no llevan un registro estadístico de muchos aspectos, por lo que en lo que respecta a estadísticas la única institución que nos pudo brindar algo fue el IGSS, con la deficiencia de que: en el registro de accidentes que lleva no se puede

establecer cuales son por accidentes derivados de una relación laboral sino que muestra un dato de accidentes comunes y de trabajo en general.

#### 4.7.2 Actuación del Organismo Judicial

El único informe con el que cuenta el Organismo Judicial como mecanismo para medir la gestión judicial, es el boletín de la rama penal correspondiente al período 2003-2006, que es el de más reciente publicación. En el cual se dividió al país en regiones geográficas, por lo que se analizarán los datos de la región central que es la que nos compete. Dicho boletín hace referencia a la incidencia de casos resueltos por lo que el año al que se refieren no indicará un dato 100 % exacto ya que, dentro de los casos resueltos se están resolviendo casos iniciados en años anteriores.

#### Actuación del Organismo Judicial (2003-2006)

Delito	2003	2004	2005	2006
Región metropolitana				
Homicidio culposo	292	248	168	198
Lesiones culposas	872	939	530	582
Región Central (Este cuadro muestra solo departamento de Chimaltenango)				
Homicidio culposo	63	56	39	44
Lesiones Culposas	270	285	144	135

De los casos aquí reflejados se está incluyendo los resueltos por sentencias condenatorias, absolutorias, autos o mediación y arbitraje.

Como se puede apreciar en esta información solo se logra establecer la incidencia de los delitos que nos ocupan, pero no se puede establecer si la causa que origino la lesión culposa u homicidio culposo, tuvo su origen en un accidente de trabajo.

Tanto el Ministerio Público como la Corte Suprema de Justicia, carecen de información de homicidios culposos y lesiones culposas originados por relaciones de trabajo, que ellos hallan conocido, ya que ambas instituciones se encuentran muy cargadas de delitos de alto impacto y de otra naturaleza, por lo que existe escaso interés en la prosecución de ilícitos penales imprudentes, aún cuando se trata de lesiones a los bienes jurídicos más importantes como la vida y la integridad personal.



## CONCLUSIONES

1. Las dos dependencias del Ministerio de Trabajo, relacionadas con seguridad e higiene, se muestran incapaces y poco comprometidas en el funcionamiento del sistema de prevención, a excepción del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que mostró haber implementado un plan de acción para disminuir el número de accidentes de trabajo.
2. Las entidades fiscalizadoras no pueden imponer directamente sanciones, sino que tienen que acudir al juicio punitivo de trabajo, lo que resulta totalmente deficiente ya que se carga la investigación y promoción del caso a un juzgado de trabajo, lo que se refleja en una absoluta falta de actividad procesal.
3. En el Ministerio de Trabajo, en sus dos dependencias relacionadas con seguridad e higiene, se rigen por el reglamento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, proporcionando a las empresas que fiscalizan el mismo reglamento, lo cual es bueno ya que los patronos deben tener un solo marco normativo a seguir.
4. No hay denuncia contra los patronos, de parte de los trabajadores accidentados en el trabajo por causa imputable al patrono, mucho menos de los familiares de los trabajadores que mueren como consecuencia de un homicidio culposo imputable al patrono. Tanto por el desconocimiento de la obligación del patrono, como por lo oneroso y la pérdida de tiempo en que debe incurrir para poder accionar.

5. Instituciones como: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; el Departamento de Seguridad e Higiene, la Inspección General de Trabajo, estas últimas dos, adscritas al Ministerio de Trabajo; y el Organismo Judicial, no llevan estadísticas de los casos de muertes o lesiones producto de accidentes de trabajo. Sólo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lleva estadísticas por región pero no hace la clasificación de accidentes en el lugar de trabajo o accidentes comunes.

## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, en su Departamento de Seguridad e Higiene, deben coordinarse con el Departamento de Higiene y Seguridad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que ambos hacen la misma función al capacitar a los inspectores y luego a patronos, para la creación, instrucción y coordinación de comités de seguridad e higiene dentro de cada centro de trabajo.
2. La Corte de Constitucionalidad debe, mediante los mecanismos de ley, devolver a la Inspección General de Trabajo la posibilidad de imponer sanciones hasta cierta cuantía; a los patronos que no adopten las medidas de seguridad sugeridas por los departamentos que inspeccionan y capacitan, para aumentar la eficacia de los mecanismos preventivos no penales, previo a entrar a analizar la creación de figuras delictivas penales concretas.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Departamento de Seguridad e Higiene, así como la Inspección General de Trabajo; las dos últimas, adscritas al Ministerio de Trabajo, deben unificar en el Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo todas las disposiciones generales que se encuentran dispersas en normativas, acuerdos ministeriales, leyes, convenios y recomendaciones, para poder tener en un solo ejemplar todas las disposiciones.
4. Es necesario ampliar la información a los trabajadores, para que exijan adoptar medidas de seguridad e higiene a los patronos, con la asesoría del Ministerio de Trabajo o Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según fuere el caso, ya

que si éste funcionara, no habría patrono que faltara a una medida de seguridad e higiene, porque sería eficazmente sancionado.

5. Se debe instar a las dependencias del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a que lleven un registro estadístico de accidentes ocasionados por una relación de trabajo; agregando un filtro más en la forma de recabar sus estadísticas para poder analizar los efectos de las políticas adoptadas, así como al Ministerio de Trabajo para que se implementen las estadísticas por los jefes del Departamento de Seguridad e Higiene y de la Inspección General de Trabajo.

## **ANEXOS**



## ANEXO A

<b>4.7.3 PAPELERIA NECESARIA PARA COMPLETAR UN EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE CALIFICACION BAJO EL AMPARO DEL DECRETO 29-89</b>			
No.	DESCRIPCION	<i>SI</i>	<i>NO</i>
1	SOLICITUD FIRMADA Y SELLADA DIRIGIDA A EL DIRECTOR (A) DEL DEPARTAMENTO DE POLITICA INDUSTRIAL CONTENIENDO LOS DATOS DE COMPLETOS DE LA EMPRESA Y DEL REPRESENTANTE LEGAL O PROPIETARIO.		
2	INFORME TECNICO-ECONOMICO, FIRMADO Y SELLADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL ò PROPIETARIO DE LA EMPRESA.		
3	FOTOCOPIAS DE LA PATENTE DE COMERCIO DE LA EMPRESA <b>LEGALIZADA.</b>		
4	FOTOCOPIA DE LA ESCRITURA DE CONSTITUCION DE LA SOCIEDAD Y SUS MODIFICACIONES SI LAS HUBIERE.		
5	FOTOCOPIA DEL NOMBRAMIENTO DEL REPRESENTANTE LEGAL, INSCRITO EN EL REGISTRO MERCANTIL, O FOTOCOPIA LEGALIZADA DE LA CEDULA DE VECINDAD EN CASO SEA UNA EMPRESA PROPIEDAD DE UNA PERSONA INDIVIDUAL.		
6	<b>TODAS LAS FOTOCOPIAS ANTERIORES DEBEN DE SER AUTENTICADAS POR UN ABOGADO Y CON UN TIMBRE FISCAL DE Q. 0.50 EN CADA HOJA QUE SE AUTENTIQUE.</b>		
7	FOTOCOPIA DE LA CONSTANCIA DE INSCRIPCION AL REGISTRO TRIBUTARIO UNIFICADO DEL TITULAR DE LA EMPRESA.		
7	FOTOCOPIA DEL CODIGO DE EXPORTACION DE LA EMPRESA.		
8	FOTOCOPIA SIMPLE DE LA INSCRIPCION DEL I G S S		
9	NOMBRE, NUMERO TELEFONICO Y CORREO ELECTRONICO DEL ASESOR DE LA EMPRESA O DE LA PERSONA QUE DARA SEGUIMIENTO AL EXPEDIENTE, TODA LA PAPELERIA DEBE COLOCARSE EN UN FOLDER OFICIO CON FASTENER.		



## ANEXO B

MINISTERIO DE ECONOMÍA  
DIRECCIÓN DE SERVICIOS AL COMERCIO Y A LA INVERSIÓN -DISERCOMI-  
DEPARTAMENTO DE POLÍTICA INDUSTRIAL

### INFORME TECNICO-ECONÓMICO -ITE- (REQUISITOS)

Este informe debe adjuntarse a solicitudes que se presenten, conforme al decreto No. 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, sus Reformas y Reglamento.

#### I. INFORMACION DE LA EMPRESA

- Nombre de la empresa
- Nombre de la Entidad Propietaria de la Empresa
- Número de Identificación Tributaria -NIT-
- Datos del Representante Legal
- Ubicación de la planta y oficinas administrativas
- Dirección para recibir notificaciones
- Dirección electrónica de la empresa
- Calificación que solicita y Régimen
- Origen de la Inversión

#### II. INFORMACION TECNICA-ECONOMICA

- Actividad que realizará la empresa;
- Descripción del Proceso de producción;
- Capacidad instalada y aprovechada por producto;
- Valor de la producción con sus respectivas ventas;
- Materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas de la empresa utilizará en su proceso productivo;
- Maquinaria y equipo a importar;
- Estructura ocupacional;
- Plan global de inversiones (desglosado);
- Estados Financieros proyectados para el primer año de operaciones;
- Valor Económico Agregado a costo de factores y precios de mercado (especificar su composición);
- Beneficio Neto en Balanza de pagos; y
- Fecha de inicio de operaciones de exportación.

#### III. OTROS

1. Listado de los productos a exportar con sus respectivas partidas arancelarias;
  2. Listado de la maquinaria y equipo, cantidad, valor CIF, con sus respectivas partidas arancelarias;
  3. Listado de las materias primas productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas, con sus respectivas partidas arancelarias.
- Indicar los documentos que se adjuntan.
  - Firma del Propietario o Representante Legal, quien debe firmar cada hoja que contenga el informe técnico correspondiente.



**MINISTERIO DE ECONOMIA**

DIRECCION DE SERVICIOS AL COMERCIO Y A LA INVERSION

REPORTE DE EMPRESAS 29-89

#	Nombre Empresa	NIT	Nombre Entidad	Direccion Planta	Zona	Municipio	Departamento	Telefono	Fax	Representante	ACTIVIDAD	RESOLUCIÓN CALIFICACIÓN
1	ALIANZA FASHION	2523855-8	ALIANZA FASHION, SOCIEDAD ANONIMA	KM. 52.5 CARRETERA INTERAMERICANA		Chimatenango	Chimatenango	7849 0726	7849 0725	RUBEN ENRIQUE ROSALES OVALLE	CONFECCION DE PRENDAS DE VESTIR	81-2001
2	AGROFLOR	2630096-5	AGROFLOR, SOCIEDAD ANONIMA	CASERIO XELIUVU	2	Chimatenango	Chimatenango	7859 0047	7839 2967	MARIA EUGENIA CONTRERAS RETOLAZA	PRODUCCION DE CLAVELLES, FOLLAJES Y VERDURAS	1186-2001
3	AGROCA	2889846-0	AGROCA, SOCIEDAD ANONIMA	FINCA SAN MIGUEL PACAL, ALDEA LA SOLEDAD, ACATENANGO	0	Chimatenango	Chimatenango	0		MICHAEL EDWARD ASCOLI GIRON	PRODUCCION DE FRUTAS Y LE GUUMBRES	1362-2006
4	LESTANSA	2630111-3	LA ESTANCIA AGRICOLA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA	CENTRO ALDEA ESTANCIA LA VIRGEN, SAN MARTIN JILOTEPEQUE	0	Chimatenango	Chimatenango	0	0	PEDRO ALVARADO XIL	SIEMBRA, CULTIVO DE FORTALZAS, GUUMBRES, FRUTOS, FLORES Y SEMILLAS	924-2007

**ANEXO C**



## **ANEXO D**

Palacio Nacional: Guatemala, 28 de diciembre de 1957

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, INTERINO**

#### **CONSIDERANDO:**

Que el interés nacional exige que se adopten medidas tendentes a proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores.

Que el progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo y que no es concebible la protección a la vida y la salud sin realizar una efectiva labor en contra de las causas que puedan dañarla.

Que es obligación del Estado procurar la mayor protección posible para los ciudadanos que en el ejercicio de su trabajo están constantemente expuestos a sufrir accidentes o enfermedades y que esto sólo se puede lograr estableciendo condiciones de seguridad e higiene para la práctica del trabajo.

#### **POR TANTO:**

En uso de las facultades legales que le confieren los Artículos 168, Inciso 4º. Y 174 de la Constitución de la República; 14, 197, 201, 202 y 204 del Código de Trabajo.

#### **ACUERDA:**

Dictar el siguiente:

# **REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

## **TÍTULO I**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal.

**ARTÍCULO 2.** Para los efectos de este Reglamento se entiende por “lugar de trabajo” todo aquel en que se efectúen trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.

**ARTÍCULO 3.** El presente Reglamento es de observancia general en toda la República y sus normas de orden público.

### **CAPÍTULO II**

#### **OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS**

**ARTÍCULO 4.** Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de

seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) A las operaciones y procesos de trabajo.
- b) Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de las máquinas y de todo género de instalaciones.

**ARTÍCULO 5.** Son también obligaciones de los patronos:

- a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.
- b) Promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- c) Facilitar la creación y funcionamiento de las “Organizaciones de Seguridad” que recomienden las autoridades respectivas.
- d) Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez aceptados, periódicamente para control de su salud; y ver normas relativas a exámenes médicos de los trabajadores, publicadas en el Diario Oficial el 10 de febrero de 1982. \*1/
- e) Colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles, etc., sobre higiene y seguridad.

**ARTÍCULO 6.** Se prohíbe a los patronos:

- a) Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o herramienta que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía; en las partes móviles y en los puntos de operación.

- b) Permitir la entrada a los lugares de trabajo de trabajadores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

**ARTÍCULO 7.** En los trabajos que se realicen en establecimientos comerciales, industriales o agrícolas, en los que se usan materias asfixiantes, tóxicas o infectantes específicamente nocivas para la salud o en las que dichas materias puedan formarse a consecuencia del trabajo mismo, el patrono está obligado a advertir al trabajador el peligro a que se expone, indicarle los métodos de prevenir los daños y proveerle los medios de preservación adecuados.

### **CAPÍTULO III**

#### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 8.** Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal.

Así mismo estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

**ARTÍCULO 9.** Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo.
- b) Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar las debidas precauciones.

- c) Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- d) Dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres.
- e) Hacer juegos o bromas que pongan en peligro su vida, salud o integridad corporal o las de sus compañeros de trabajo.
- f) Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que sea absolutamente necesario y que se guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina; y
- g) Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LAS ORGANIZACIONES DE SEGURIDAD**

**ARTÍCULO 10.** Todo lugar de trabajo deberá contar con una “Organización de Seguridad”

Estas organizaciones podrán consistir en Comités de Seguridad integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, inspectores de seguridad o comisiones especiales según la importancia, necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo.

Las actividades de los comités, inspectores y comisiones se regirán por un Reglamento especial.

## CAPÍTULO V

### APLICACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA

**ARTÍCULO 11.** El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en el decreto número 1117 del Congreso de la República se establece que a partir del 16 de agosto de 1961 se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tendrán a su cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

El Ministerio y el Instituto deberán:

- a) Prestar ayuda y asesoramiento técnico en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- b) Dictar recomendaciones técnicas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades y promover la adopción de medidas que protejan la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores.
- c) Investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y
- d) Promover la creación de organizaciones de seguridad en los lugares de trabajo y proporcionarles la asesoría técnica necesaria.

**ARTÍCULO 12.** El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de sus técnicos e inspectores, velarán por el cumplimiento y respeto de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como de las recomendaciones técnicas que se dicten sobre el particular.

**ARTÍCULO 13.** Los patronos estarán obligados a permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo, con el objeto de constatar si en ellos se cumplen las disposiciones contenidas en los Reglamentos de Higiene y Seguridad. Asimismo

estarán obligados a permitir y facilitar en sus establecimientos, la realización de estudios sobre condiciones de higiene y seguridad.

## **TÍTULO II**

### **CAPÍTULO I**

#### **CONDICIONES GENERALES DE LOS LOCALES Y AMBIENTE DE TRABAJO**

##### **Edificios**

**ARTÍCULO 14.** Los edificios que se construyan o se destinen para lugares de trabajo deben llenar en lo relativo a emplazamiento, construcción y acondicionamiento, los requisitos de higiene y seguridad que establecen este Reglamento y otras disposiciones legales o en su defecto, los que aconseje la técnica generalmente aceptada.

##### **Superficie y Cubicación**

**ARTÍCULO 15.** Los locales de trabajo deben tener las dimensiones adecuadas en cuanto a extensión superficial y cubicación de acuerdo con el clima, las necesidades de la industria y el número de laborantes que trabajen en ella.

##### **Pisos y Paredes**

**ARTÍCULO 16.** El piso debe constituir un conjunto de material resistente y homogéneo, liso y no resbaladizo, susceptible de ser lavado y provisto de declives apropiados para facilitar el desagüe.

En las inmediaciones de hornos, hogares y en general, toda clase de fuegos, el piso alrededor de éstos y en un radio razonable debe ser adecuado, de material incombustible y cuando fuere necesario no conductor de cambios térmicos.

Debe procurarse que toda la superficie de trabajo o pisos de los diferentes departamentos esté al mismo nivel; de no ser así, las escaleras o gradas deben sustituirse por rampas de pendiente no mayor de 15° para salvar las diferencias de nivel.

Las paredes deben ser lisas, repelladas, pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas y deben 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.

**ARTÍCULO 17.** Los corredores o galerías que sirvan de unión entre los locales, escaleras u otras partes de los edificios y los pasillos interiores, de los locales de trabajo tanto los principales que conduzcan a las puertas de salida como los de otro orden, deben tener la anchura adecuada de acuerdo con el número de trabajadores que deba circular por ellos y las necesidades propias de la industria o trabajo.

La separación entre máquinas, instalaciones y puestos de trabajo debe ser la suficiente para que el trabajador pueda realizar su trabajo sin incomodidad y para que quede a cubierto de posibles accidentes por deficiencia de espacio.

## **Puertas y Escaleras**

**ARTÍCULO 18.** Todos los locales de trabajo deben poseer un número suficiente de puertas, ninguna de las cuales se colocará en forma tal que se abra directamente a

una escalera, sin tener el descanso correspondiente. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas del edificio debe ser en número suficiente y ofrecer las debidas garantías de solidez, estabilidad, claridad y seguridad. El número y anchura de puertas y escaleras deben calcularse de tal forma que por ellos pueda hacerse la evacuación total del personal, en tiempo mínimo y de manera segura.

### **Trampas, Aberturas y Zanjas**

**ARTÍCULO 19.** Las trampas, pozos y aberturas en general, que existan en el suelo de los lugares de trabajo, deben estar cerrados o tapados, siempre que lo permita la índole de aquel y cuando no sea posible, deben estar provistos de sólidas barandillas y de rodapié adecuado que los cerquen de la manera más eficaz, supliéndose la insuficiencia de protección, cuando el trabajo lo exija, con señales indicadores de peligro, colocadas en lugares más visibles.

En las aberturas o zanjas deben colocarse tablonos o pasarelas que deben ser sólidos, de suficiente anchura y provistos de barandillas y rodapiés adecuados.

### **Ventilación**

**ARTÍCULO 20.** En los locales cerrados destinados al trabajo y en las dependencias anexas, el aire debe renovarse de acuerdo con el número de trabajadores, naturaleza de la industria o trabajo y con las causas generales o particulares que contribuyan, en cada caso, a viciar el ambiente o hacerlo incómodo.

El aire de estos lugares de trabajo y anexos debe mantenerse en un grado de pureza tal, que no resulte nocivo para la salud del personal. Cuando haya posibilidad de que pueda llegar a serlo, se instalará un dispositivo que advierta al personal la presencia o el desprendimiento de cantidades peligrosas de sustancias tóxicas.

La renovación del aire puede hacerse mediante ventilación natural o artificial, debiendo tenerse en cuenta la velocidad, forma de entrada, cantidad por hora y persona y sus condiciones de pureza, temperatura y humedad, con el objeto de que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores.

### **Temperatura y Humedad**

**ARTÍCULO 21.** La temperatura y el grado de humedad del ambiente en los locales cerrados de trabajo, deben ser mantenidos, siempre que lo permita la índole de la industria, entre límites tales que no resulten desagradables o perjudiciales para la salud.

Cuando en ellos existan focos de calor o elementos que ejerzan influencia sobre la temperatura ambiente o humedad, debe procurarse eliminar o reducir en lo posible tal acción por los procedimientos más adecuados, protegiendo en debida forma a los trabajadores que laboren en ellos o en sus proximidades.

**ARTÍCULO 22.** Cuando por las necesidades del trabajo éste deba realizarse en locales a cielo abierto o semiabierto, tales como cobertizos, galeras, hangares y similares, debe suavizarse en lo posible las temperaturas extremas, protegiendo a los trabajadores contra las inclemencias en general y proporcionándoles los equipos adecuados que necesiten; en ambos casos deben protegerse al trabajador contra la lluvia, el polvo, etcétera.

### **Iluminación**

**ARTÍCULO 23.** Los locales de trabajo deben tener la iluminación adecuada para la seguridad y buena conservación de la salud de los trabajadores.

La iluminación debe ser natural, disponiéndose una superficie de iluminación proporcionada a la del local y clase de trabajo, complementándose mediante luz artificial.

Cuando no sea factible la iluminación natural, debe sustituirse por la artificial en cualesquiera de sus formas y siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o para la salud del trabajador. El número de fuentes de luz, su distribución e intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local y trabajo que se realice.

Los lugares que ofrezcan peligro de accidente deben estar especialmente iluminados.

La iluminación natural, directa o refleja, no debe ser tan intensa que exponga a los trabajadores a sufrir accidentes o daños en su salud.

## **Limpieza**

**ARTÍCULO 24.** Todos los locales de trabajo y dependencias anexas deben mantenerse siempre en buen estado de aseo, para lo cual se realizarán las limpiezas necesarias.

No se permite el barrido ni operaciones de limpieza de suelo, paredes y techo susceptibles de producir polvo, para lo cual deben sustituirse por la limpieza húmeda practicada en cualesquiera de sus diferentes formas o mediante la limpieza por aspiración.

La limpieza deberá hacerse fuera de las horas de trabajo, siendo preferible hacerla después de terminar la jornada que antes del comienzo de ésta, en cuyo caso debe realizarse con la antelación necesaria para que los locales sean ventilados durante media hora, por lo menos, antes de la entrada de los trabajadores a sus labores.

**ARTÍCULO 25.** Cuando el trabajo sea continuo, deben elegirse para realizar la limpieza las horas en que se encuentre presente en los locales el menor número de trabajadores, extremándose en tal caso las medidas y precauciones 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 realizarlas, debe proveérseles de mascarillas y equipos adecuados.

Las operaciones de limpieza deben realizarse con esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos o dispositivos que, por el movimiento de que estén animados, por las operaciones que en ellos tengan lugar o por cualquier otra causa, ofrezcan mayor riesgo.

Deben cuidarse especialmente de que el pavimento no esté encharcado y de que se mantenga limpio de aceites, grasas u otros cuerpos que lo hagan resbaladizo.

Debe evitarse en los lugares de trabajo y anexos, la permanencia de materias susceptibles de descomposición, de producir infección o en general, nocivas o peligrosas.

Los residuos de materias primas o de fabricación, las aguas residuales, etc., deben almacenarse, evacuarse o eliminarse por procedimientos adecuados y el polvo, gases, vapores, etc., nocivos o peligrosos, deben ser captados conforme lo dispone este Reglamento.

Los aparatos, maquinaria e instalaciones en general, deben mantenerse siempre en buen estado de limpieza.

Los útiles para el aseo deberán conservarse en locales apropiados.

## **Trabajos en Lugares Subterráneos o Semisubterráneos**

**ARTÍCULO 26.** El trabajo en lugares subterráneos o semisubterráneos sólo podrá efectuarse cuando concurren particulares exigencias técnicas.

En tales casos se deberá proveer estos lugares de las necesarias condiciones de ventilación, iluminación y protección contra la humedad.

Es prohibido hacer entrar a los trabajadores en pozos, fosas, galerías y en general en ambientes subterráneos o semisubterráneos donde puedan existir gases nocivos, si no se ha comprobado previamente que existen las condiciones necesarias para la vida y si no se ha saneado la atmósfera mediante ventilación o por otros medios.

Cuando pueda existir alguna duda sobre la peligrosidad de la atmósfera, los trabajadores deberán estar provistos de cinturones de seguridad, de aparatos de protección y vigilados durante toda la duración del trabajo.

## **CAPÍTULO II**

### **MOTORES, TRANSMISIONES Y MAQUINAS CALDERAS**

**ARTÍCULO 27.** Las calderas de vapor y los recipientes destinados a contener fluidos a presión, deben reunir las condiciones de seguridad fijadas por reglamentos especiales

## Motores

**ARTÍCULO 28.** Debe procurarse que los motores estén en locales aislados de los lugares de trabajo y de no ser así, de acuerdo con la potencia de los mismos, debe rodearse de barreras u otros dispositivos, no permitiéndose al personal extraño al servicio de aquellos, la entrada en estos locales o en los recintos en tal forma limitados, prohibición que debe hacerse presente mediante avisos o carteles adecuados.

Los motores directamente acoplados a las máquinas, deberán ser directamente protegidos si fuera necesario. Se exceptúan de estas medidas aquellos que no ofrezcan peligro alguno para las personas que puedan aproximarse a ellos.

**ARTÍCULO 29.** Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el funcionamiento de los motores deben hacerse de forma y mediante dispositivos tales, que no ofrezcan riesgo para los trabajadores encargados de los mismos.

Los motores, transmisiones y máquinas herramienta, deben estar provistas de desembragues u otros dispositivos similares que permitan pararlas rápidamente y de tal forma que resulte imposible todo embrague accidental.

El arranque y parada de los motores o unidades básicas deben ser previamente convenidos y generalmente conocidos por los operarios, utilizándose para ello de dispositivos eléctricos o mecánicos efectivos.

Debe contarse con dispositivos especiales capaces de poder obtener una parada de los motores principales o de cuales quiera de las máquinas accionadas en casos de emergencia.

**ARTÍCULO 30.** Los órganos móviles, pieza salientes y cualquier otro elemento de los motores, transmisiones y máquinas, que presente peligro para los trabajadores deben estar provistos de guardas adecuadas o protección que evite dicho peligro.

**ARTÍCULO 31.** Los árboles o ejes de transmisión horizontales a baja altura (menor a 1.85 m.) y los verticales (hasta 1.85 m.) deben ser adecuadamente protegidos.

**ARTÍCULO 32.** Las fajas deberán protegerse hasta la altura de 1.90 metros sobre el suelo, protección que será parcial o total y en conformidad a la posición, anchura, fuerza a transmitir y más condiciones y características que puedan determinar el grado de peligrosidad y exposición del personal.

En el caso de fajas estrechas, las medidas de protección dependerán de circunstancias relativas a velocidad y fuerza.

Las fajas situadas a una altura tal sobre el suelo, que resulten en cualquier punto fuera del alcance del trabajador y de las operaciones que éste realice, deben ser dotadas de protección que detenga la caída de aquellas en caso de accidente.

Las uniones o empalmes de las fajas deben hacerse de manera segura y en forma que ofrezca el menor peligro.

**ARTÍCULO 33.** En el caso de transmisiones instaladas bajo el pavimento o en fosas, deben estar de tal manera dispuestas, que los trabajadores puedan llegar hasta ellas y recorrerlas sin peligro alguno.

Las aberturas por donde las fajas atraviesen el suelo, deben protegerse mediante una guarda resistente, de altura adecuada, si no es necesario hacerlo en forma más rigurosa.

**ARTÍCULO 34.** Deben emplearse porta fajas o dispositivos análogos para que las fajas desmontadas descansen sobre ellos, no permitiéndose que lo hagan sobre los árboles y sobre los órganos rotativos, aún cuando se trate de transmisiones animadas de movimiento muy lento.

Durante la marcha queda prohibido maniobrar a mano toda clase de fajas o correas. Estas maniobras deben hacerse mediante monta fajas, pértigas, pasa fajas u otros dispositivos análogos que alejen todo riesgo de accidente.

**ARTÍCULO 35.** Los engranajes, siempre que ofrezcan peligro, las transmisiones por tornillos sin fin, cremallera o cadena y ruedas dentadas y análogas, deben estar convenientemente protegidas.

### **Útiles de Máquinas**

**ARTÍCULO 36.** Los útiles de las máquinas que por su naturaleza cortante o lacerante y la gran velocidad de que están animadas o que por cualquier otra causa ofrezcan peligro para los trabajadores, deben protegerse mediante el uso de dispositivos que eviten, en lo posible, que aquellos puedan tocarlos o ser alcanzados en forma involuntaria o casual.

### **Inspección y Mantenimiento de Máquinas**

**ARTÍCULO 37.** Será deber del patrono o de quien haga sus veces o del operario o persona especialmente encargada, inspeccionar periódicamente y mantener las máquinas en perfecto estado de funcionamiento.

La persona sobre quien descansa la responsabilidad de funcionamiento del equipo o la especialmente designada para el efecto, hará la limpieza y engrase de los motores, transmisiones y máquinas, durante la parada de los mismos o en marcha muy lenta, siempre que cuente con dispositivos de seguridad, como para arranques accidentales.

Trabajos especiales de reparación, recambio de piezas, ajustes, etc., deberán efectuarse asimismo cuando las máquinas hayan parado y el operario encargado de esta labor, esté absolutamente seguro de contar con las debidas protecciones.

Será obligación de los patronos o de quienes hagan sus veces, instalar guardas adecuadas en todo sitio en que fueran requeridas. Si por motivo de operaciones especiales hubiera que remover una guarda, ésta deberá ser restituida a su lugar inmediatamente y luego de haberse terminado el trabajo que diera motivo a tal remoción.

La persona responsable del mantenimiento y funcionamiento de la maquinaria no permitirá que trabajador o persona alguna sin autorización, remueva ninguna guarda o haga funcionar las máquinas desprovistas de su guarda o artefacto de protección.

Todos los trabajadores encargados del manejo de motores, transmisiones y máquinas en general y de aquellos que por la índole de sus trabajos estén expuestos a riesgos, deberán llevar el equipo de protección personal, el que será suministrado por el patrono y en conformidad a las disposiciones especiales sobre equipos de protección personal.

### **CAPÍTULO III**

### **ELECTRICIDAD**

**ARTÍCULO 38.** Las máquinas, aparatos e instalaciones eléctricas deben satisfacer las medidas de seguridad fijadas por los reglamentos específicos que al efecto se dicten.

## **Generadores y Transformadores**

**ARTÍCULO 39.** Las máquinas, aparatos e instalaciones eléctricos situados en los lugares de trabajo, deben sujetarse a las medidas de protección señaladas en el Artículo 28 para motores de todas clases.

En los centros productores, transformadores o distribuidores de energía eléctrica, las citadas medidas de seguridad deben aplicarse, en lo que sea compatible, con las exigencias de la explotación.

## **Riesgos de Electricidad**

**ARTICULO 40.** Todas las líneas conductoras de fuerza o luz eléctrica dentro de establecimientos, plantas, locales, talleres, etc., deberán estar perfectamente protegidas, aisladas y en condiciones de ofrecer seguridad. Las líneas conductoras de alta tensión estarán colocadas en lo posible fuera del alcance o contacto inmediato del personal, contacto de maquinaria o artefacto alguno, debiendo conservarse completamente protegidas.

**ARTÍCULO 41.** Las celdas o compartimientos de los transformadores interruptores aparatos de medida, protección, etc., de los cuadros de distribución o transformación de energía, deben estar convenientemente dispuestos y protegidos, con el objeto de evitar todo contacto peligroso. El acceso a los mismos, debe permitir la holgada circulación de los operadores de manera que puedan realizar inspecciones sin peligro alguno.

**ARTÍCULO 42.** Las operaciones y reparaciones que se ejecuten en los tableros o cuadros eléctricos de interruptores, fusibles y control, en las máquinas y aparatos eléctricos, deben ofrecer la máxima garantía de seguridad para el personal, tanto en lo

que se refiere a la construcción y disposición, como a los medios preventivos adoptados, tales como plataformas y alfombras aislantes, pértigas, tenazas o varillas de materiales aislantes, guantes, etc.

### **Líneas de Alta Tensión**

**ARTÍCULO 43.** No debe efectuarse trabajo alguno en las líneas de alta tensión, sin asegurarse antes de que han sido convenientemente desconectadas y aisladas las secciones en que se vaya a trabajar y se tomen las medidas necesarias para que no se haga de nuevo la conexión en tanto no se hayan ejecutado los trabajos.

En todas las máquinas, aparatos, líneas, etc., que por trabajar a alta tensión ofrezcan grave peligro para la vida, debe hacerse constar así, mediante carteles con la indicación: “NO TOCAR, PELIGRO DE MUERTE”, colocados en los lugares más visibles.

**ARTÍCULO 44.** No es permitido efectuar reparación o trabajo alguno en líneas de alta tensión, si no es ejecutado por personal competente y responsable, familiarizado en esta clase de trabajos y sea capaz de tomar todas las providencias o medidas necesarias para evitar accidentes o trastornos durante su trabajo.

**ARTÍCULO 45.** Todos los “switchs” utilizados deberán ser de tipo cerrado y a prueba de riesgos.

**ARTÍCULO 46.** En los trabajos que se realicen en líneas elevadas: postes y torres, deben usarse trepadores y cinturones de seguridad que ofrezcan las debidas garantías para los trabajadores.

**ARTÍCULO 47.** Las lámparas portátiles conectadas a sistemas eléctricos, deben ofrecer suficientes garantías de seguridad para el personal que deba manejarlas, deben estar provistas de mango o empuñadura aislante, dispositivo protector de la lámpara y cable resistente.

**ARTÍCULO 48.** Todas las partes de equipos o aparatos que operen o estén en uso en las cercanías de líneas conductoras de corriente eléctrica, deberán conectarse a tierra, hasta donde sea posible. Dichas conexiones deberán hacerse de acuerdo a las disposiciones reglamentarias que se dicten.

**ARTÍCULO 49.** Toda conexión de enchufe debe tener su correspondiente conexión a tierra por medio de un tercer terminal. Los circuitos deben tener fusibles en relación con la carga. Los conmutadores deberán ser de seguridad o tipo cerrado.

**ARTÍCULO 50.** Extensiones para lámparas y herramientas o aparatos que sean movidos por electricidad, conjuntamente con sus conexiones, se deberán aislar convenientemente y conservar en condiciones que garanticen seguridad.

**ARTÍCULO 51.** Ninguna obra o parte de obra en construcción, incluyendo andamios, torres, aparatos de fuerza motriz, pescantes y otros equipos fijos o móviles, podrán situarse cerca de las líneas conductoras de fuerza o luz eléctrica, a menos que se hayan previamente obtenido, por escrito de la compañía dueña de las líneas, certificación del voltaje a que funcionan las mismas y se hayan tomado por el contratista, dueño, persona o entidad a cuyo cargo está la construcción de la obra todas las precauciones necesarias para evitar los riesgos que las líneas pueden ocasionar a los trabajadores.

**ARTÍCULO 52.** Durante los trabajos de construcción o demolición se deberán proteger a los trabajadores contra los perjuicios que pudieran resultar de conexiones o aparatos eléctricos provisionales o permanentes, mediante el uso de aislantes seguros,

conexiones a tierra o mediante la aplicación de cualquier otro medio de protección igualmente efectivo.

**ARTÍCULO 53.** En determinado tipo de industria, para efectos de instalaciones eléctricas, revisiones sistemáticas y control periódico, como de la obligación de dispositivos y artefactos de seguridad, se expedirá reglamentación especial.

**ARTÍCULO 54.** Deben adoptarse las medidas necesarias para evitar el peligro debido a la electricidad estática, cualquiera que sea su origen y el lugar en que pueda producirse.

Debe procederse análogamente con respecto a la electricidad atmosférica.

## **CAPÍTULO IV**

### **SUSTENCIAS PELIGROSAS**

#### **Polvo, Gases o Vapores Inflamables ó Insalubre**

**ARTÍCULO 55.** Los locales de trabajo en los que se desprendan polvo, gases o vapores fácilmente inflamables, incómodos o nocivos para la salud, deben reunir las condiciones máximas de cubicación, aeración, iluminación, temperatura y grado de humedad. El piso, paredes y techo, así como las instalaciones deben ser de materiales no atacables por los agentes indicados y susceptibles de ser sometidos a la limpieza y lavados convenientes.

Dentro de los centros de trabajo, estos locales deben aislarse con el objeto de evitar riesgos a la salud de los trabajadores entregados a otras labores.

**ARTÍCULO 56.** Aparte de las disposiciones de este Reglamento, se estará a las especiales reglamentadas para sustancias peligrosas, que se aplicarán a todos los locales, talleres, plantas, fabricas, etc., donde se manufacturen, manipulen o empleen sustancias dañinas en estado sólido, líquido o gaseoso o donde se produzcan o liberen polvos, fibras emanaciones, gases nieblas o vapores inflamables, infecciosos, irritantes o tóxicos, en cantidades capaces de afectar a la salud de las personas.

**ARTÍCULO 57.** Deben establecerse tasas límites de concentraciones permisibles de las sustancias nocivas.

**ARTÍCULO 58.** Siempre que sea posible, las sustancias nocivas serán sustituidas por sustancias inocuas o menos nocivas.

**ARTÍCULO 59.** Será obligación del patrono, de su representante o de quien haga sus veces, eliminar en la medida de lo posible el riesgo, adoptando las medidas efectivas que garanticen condiciones de seguridad adecuadas.

**ARTÍCULO 60.** Cuando fuere necesario los trabajadores contarán con el equipo de protección personal, de conformidad con las reglamentaciones especiales que se dicten sobre la materia.

**ARTÍCULO 61.** Si existiese posibilidades de desprendimiento de gases o vapores en cantidades tales que comprometieran gravemente la vida y salud del personal, deberá adoptarse dispositivos que anuncien la aparición del peligro, oída la cual, es obligación de los trabajadores el abandono inmediato de sus labores. Para este evento se entrenará debidamente al personal en tales prácticas.

## **Manipulación de Materias Orgánicas**

**ARTÍCULO 62.** Cuando se manipulen materias orgánicas susceptibles de descomposición, los locales deben mantenerse limpios y libres de residuos o desechos de las mismas.

Cuando se empleen sustancias orgánicas putrescibles o susceptibles de contener gérmenes infecciosos, aquellas deben someterse a una desinfección previa, siempre que sea posible y no cause perjuicio a la industria o al personal. De no poder hacerse, deben extremarse las medidas higiénicas en cuanto a la limpieza general y protección de los trabajadores.

## **Depósitos de Líquidos Peligrosos**

**ARTÍCULO 63.** Los depósitos, cubas, calderas y recipientes análogos que contengan líquidos corrosivos, calientes o que en general ofrezcan peligro y que no estén provistos de cubierta adecuada, deben disponerse de manera que su borde superior esté por lo menos a noventa centímetros sobre el suelo o plataforma en que hayan de colocarse los trabajadores encargados de los mismos y si esto no fuera posible, deben disponerse sólidas barandillas de dicha altura y sus correspondientes rodapiés, que circunden los aparatos en la forma más eficaz permitida por la índole de los trabajos.

Cuando los citados depósitos sean abiertos y deba pasarse sobre ellos, deberán colocarse encima de los mismos tablones o pasarelas que sean sólidos y estén provistos de barandillas. En todo caso deberán ponerse señales de peligro colocadas en las proximidades.

## **Tuberías y Conducciones**

**ARTÍCULO 64.** Los aparatos que por la índole de las operaciones que en ellos se realicen o por el peligro que los mismos ofrezcan, sean herméticos, deben someterse a constante vigilancia para evitar las posibles fugas. En caso de que éstas se presenten deben ser contenidas y reparadas inmediatamente.

Lo mismo debe hacerse con las tuberías y conducciones de vapor por donde circulen fluidos peligrosos o altas temperaturas.

Aquellas que ofrezcan grave peligro por su simple contacto, deben tener carteles en que conste destacadamente las palabras: “PELIGRO”, “NO TOCAR”.

## **Envasado, Transporte y Manipulación de Materias Peligrosas o Insalubres**

**ARTÍCULO 65.** El envasado, transporte, transvase, manipulación, etc., de productos corrosivos, calientes o en general, peligrosos, debe hacerse por medio y dispositivos apropiados y en forma tal, que ofrezcan garantías de seguridad, de manera que el trabajador no entre en contacto con ellos o sus vapores o resulte alcanzado por proyecciones de los mismos, empleándose si fuera necesario, anteojos, guantes, equipos especiales y, en su caso, máscaras respiratorias.

Los recipientes móviles de cualquier clase que contengan productos peligrosos, deben reunir condiciones de seguridad y resistencia para su transporte.

Toda materia peligrosa envasada, cualquiera que sea la clase del envase, debe llevar en el exterior de éste un letrero resistente en forma rectangular, en el que figure claramente la palabra “PELIGRO”, el nombre del producto de que se trate y las

indicaciones necesarias para su transporte y manipulación. Iguales medidas de protección deberán tomarse cuando se trate de materias insalubres.

**ARTÍCULO 66.** La fabricación, almacenamiento, manejo y transporte y uso de explosivos y productos pirotécnicos deberán ajustarse a lo que indiquen los reglamentos especiales.

## **CAPÍTULO V**

### **APARATOS ELEVADORES-TRANSPORTE MONTACARGAS, GRUAS Y ELEVADORES**

**ARTÍCULO 67.** Los montacargas, ascensores, grúas, elevadores y aparatos similares destinados al transporte y elevación de personas, equipo y materiales, deben satisfacer plenamente los requisitos aceptados por la técnica en cuanto a su construcción, estabilidad y resistencia y deben estar provistos de los mecanismos o dispositivos de seguridad adecuados.

**ARTÍCULO 68.** Los aparatos que no deban transportar personas, deben hacerlos constar así y todos ellos deben llevar una indicación visible con la carga máxima que puedan admitir, debiendo estar sometidos a una vigilancia rigurosa en cada una de sus piezas y en su mecanismo.

No debe permitirse a los trabajadores circular o estacionarse bajo los montacargas, elevadores o transportadores en general a menos que las condiciones de trabajo lo requieran y dichos aparatos reúnan las condiciones de seguridad indispensables, debiendo en su caso, colocarse avisos de "PELIGRO", en lugares adecuados.

## **Transporte de Cargas**

**ARTÍCULO 69.** Las cargas que transporten los trabajadores, deben ser proporcionadas a sus condiciones físicas, debiendo tenerse en cuenta la clase, forma, el peso, volumen, distancia y camino a recorrer.

Las vagonetas, plataformas y demás vehículos dedicados al transporte de materiales, deben llevar indicación de la carga máxima que puedan soportar la cual no debe ser sobrepasada en ningún caso.

Las operaciones de carga y descarga y el transporte, deben hacerse con la debida protección para el personal y para el material transportado, empleando siempre que sea posible, dispositivos mecánicos que faciliten el esfuerzo humano.

## **Vehículos para el Transporte**

**ARTÍCULO 70.** Los vehículos para transporte automotores o los que funcionen en unidades sueltas o formando tren, cuando por su velocidad, naturaleza, peso o volumen de la carga, ofrezcan peligro, deben ser provistos de silbatos, campanas, bocinas o cualquier otra señal audible avisadora, que se deben hacer funcionar espaciadamente y siempre que se aproximen a lugares o pasos peligrosos.

Cuando las vías para el movimiento de patio o formación de trenes para el servicio sea necesariamente transitadas por los trabajadores, público o vehículos, deben colocarse señales adecuadas en las inmediaciones de las mismas, que indiquen claramente el peligro y de acuerdo con el grado de peligrosidad del paso a nivel. Deben instalarse semáforos, barreras especiales o ambos, que funcionen manual o automáticamente, para interrumpir el tránsito durante el tiempo que circulen trenes y si esto no fuera posible, debe establecerse pasos superiores o inferiores con el objeto de evitar accidentes.

## **CAPÍTULO VI**

### **ANDAMIOS**

**ARTÍCULO 71.** El andamiaje de obras, cualquiera que sea el sistema empleado, debe estar dispuesto y construido en forma que satisfaga plenamente las condiciones generales de resistencia, estabilidad y seguridad requeridas.

Todos los materiales empleados deben ser de buena calidad y de resistencia adecuada a los esfuerzos a que hayan de ser sometidos.

Los pisos de los andamios deben ser lisos y planos y los tablones no deben moverse ni vascular.

**ARTÍCULO 72.** Todo el contorno del andamio que ofrezca peligro, debe estar protegido por sólidas cubiertas y rígidas barandillas de noventa centímetros de altura, como mínimo, de madera o metálicas y por rodapiés adecuados que eviten la caída de los trabajadores, materiales o herramientas. Todo el maderamen que se emplee en las piezas de los andamios debe ser escuadrado y cuando en los sostenes verticales que se dispongan para sostener dichos pisos se empleen piezas rollizas, la parte que se adapte a las piezas de los pisos, deberá escuadrarse para mayor seguridad de los trabajadores y mejor resistencia del andamio.

**ARTÍCULO 73.** A todo andamio que por su posición y altura exponga a los trabajadores directa o indirectamente al contacto con alambres o cables eléctricos y líneas telegráficas o telefónicas, se les debe instalar una guarda o protección de madera o de otro material aislante, a fin de evitar accidentes.

### **Andamios Fijos**

**ARTÍCULO 74.** En los andamios fijos, cuando las escuadrías corrientes no den la sección necesaria para las piezas verticales, carreras y puentes, aquellos deben estar

formados por tablonces acoplados convenientemente mediante uniones metálicas o de madera y unos y otros deben también ir enlazados mediante elementos metálicos. La profundidad a que deben introducirse las piezas verticales y la forma de apoyarse en el terreno deben llevarse a cabo de acuerdo con la naturaleza de éste y con la altura, peso y cargo del andamiaje.

En los andamios de madera, los tirantes o piezas diagonales (“riostras” o “breizas”), deben ser de tabla, formando cruces de San Andrés. Sus dimensiones y disposición deben ser en forma tal que quede un conjunto perfectamente arrostrado o triangulado tanto en el sentido longitudinal como en el transversal.

El sistema de andamio a base de vigas empotradas en la pared, (“Mechinales”), sólo debe ser permitido en las obras en las cuales la altura del piso de andamio más elevado no exceda de cinco metros sobre el terreno y siempre que reúna las necesarias condiciones de resistencia, estabilidad y seguridad.

**ARTÍCULO 75.** Cuando se levanten andamios en o cerca de sitios transitados por trabajadores o por el público, los lugares de tránsito debajo de los andamios deberán estar protegidos.

### **Sobrecargas**

**ARTÍCULO 76.** No deben aplicarse sobre los andamios más materiales que los necesarios para asegurar la continuidad del trabajo. El peso de éstos, así como el de las máquinas o aparejos de cualquier orden que se coloquen sobre los mismos por exigencias de la construcción, debe tenerse en cuenta para el cálculo de la resistencia y estabilidad del sistema y para la anchura del piso, con el fin de que la circulación de los trabajadores y el transporte de materiales, se haga sin dificultad y sin riesgos.

**ARTÍCULO 77.** Las anteriores medidas deben hacerse extensivas, en lo que sea de aplicación, a las pasarelas, fuentes de servicio, etcétera, de las obras de construcción.

### **Escaleras**

**ARTÍCULO 78.** Las escaleras usadas en el trabajo, deben ser sólidas y seguras y deben estar provistas de dispositivos de seguridad en sus extremos. Cuando sean dobles deben unirse convenientemente ambos lados de la escalera mediante tirantes resistentes. Las escaleras estarán provistas de pasamanos adecuados y su inclinación será racional.

### **Aparejos**

**ARTÍCULO 79.** Todos los aparejos que se emplee para la elevación y descenso de los propios andamios y de los materiales, deben ofrecer las debidas condiciones de resistencia de acuerdo con las cargas que hayan de soportar y deben estar provistos de dispositivos que garanticen la seguridad del trabajador y de las operaciones correspondientes.

**ARTÍCULO 80.** Los laborantes que trabajen sobre elementos de construcción que ofrezcan peligro de caída, deben estar provistos de cinturones de seguridad, unidos convenientemente a puntos sólidamente fijados. En trabajos especialmente peligrosos, deben emplearse redes de cáñamo o pita para evitar accidentes.

**ARTÍCULO 81.** Los huecos y aberturas para la elevación de los materiales y en general, todas aquellas aberturas practicadas en los pisos de las obras en construcción que por su especial situación resulten peligrosas, deben ser convenientemente protegidas mediante la colocación de tablones, barandillas y rodapiés, en lo que las necesidades del trabajo lo permitan.

**ARTÍCULO 82.** En aquella parte o partes de la construcción limítrofes de una acera, calle, callejuela o de cualquier vía pública que no haya sido clausurado o cerrada para el tráfico, se construirá a manera de un puente o cobertizo para acerca.

## **CAPÍTULO VII**

### **INDUSTRIAS QUE OFRECEN PELIGRO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN**

**ARTÍCULO 83.** Estas industrias deberán estar situadas en zonas o sectores que no constituyan amenaza para la vida y tranquilidad de la sociedad.

#### **Edificios**

**ARTÍCULO 84.** Los edificios donde estén instaladas las industrias que ofrecen peligro de incendio o explosión, deben ser de preferencia de un solo piso, de materiales incombustibles y contruidos adecuadamente para resistir el fuego, explosión o ambos a la vez.

La calidad de construcción se determinará de acuerdo con la naturaleza de los productos que se elaboren o almacenen y las normas técnicas que contengan reglamentos especiales.

#### **Salidas**

**ARTÍCULO 85.** Cada local debe tener un número suficiente de salidas convenientemente dispuestas para caso de incendio, indicándose mediante señales, la dirección a seguir para llegar a ellas y colocándose cerca de las mismas y en sitio visible, avisos con la leyenda “Salida de Emergencia”.

Estas puertas no deben cerrarse con llave, deben abrirse fácilmente y encontrarse libres de obstáculos de cualquier clase.

## Escaleras y Pasillos

**ARTÍCULO 86.** Las escaleras de emergencia deben ser en número suficiente y construidas de materiales incombustibles o estar recubiertas de materiales de esta clase y deben ser provistas de barandillas y pasamanos de noventa centímetros de altura. El borde de los escalones debe protegerse con material antideslizante.

Los pasillos generales que conduzcan a las salidas deben estar libres de materiales, residuos de fabricación o de cualquier otro obstáculo. La disposición interior del local, instalaciones, corredores, escaleras, etcétera, debe responder asimismo a estas dos condiciones de holgura y ausencia de entorpecimientos para una rápida salida.

**ARTÍCULO 87.** En los locales especialmente peligrosos no deben existir hornos, hogares, etcétera, ni debe efectuarse en ellos ninguna operación que requiera el empleo de un dispositivo de fuego libre.

El alumbrado debe ser eléctrico, debiendo ir las lámparas protegidas por un envolvente de vidrio de cierre hermético y por una rejilla metálica y su instalación debe quedar a nivel de los techos o paredes. La instalación eléctrica, los interruptores y fusibles deben reunir condiciones especiales de seguridad.

Todos los depósitos, tuberías y canalizaciones metálicas deben conectarse a tierra convenientemente.

**ARTÍCULO 88.** No deben realizarse trabajos de ninguna clase que requieran el empleo de maquinaria, aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas, a no ser que estén debidamente protegidos.

**ARTÍCULO 89.** Los trapos, algodones y otros materiales impregnados en aceite, grasa o sustancias fácilmente inflamables, así como los residuos de materias o

productos peligrosos, deben recogerse y depositarse en recipientes incombustibles provistos de cierre hermético, distribuidos adecuadamente.

Los productos o materias peligrosas deben conservarse en depósitos incombustibles, fuera de los locales de trabajo y en lugares convenientemente aislados, disponiéndose en el taller, sólo de las cantidades necesarias para mantener la continuidad del trabajo. No se permitirá el almacenamiento conjunto de materias que, al reaccionar entre sí, puedan dar lugar a grave peligro.

**ARTÍCULO 90.** No se permite en el mismo local, la práctica de operaciones peligrosas conjuntamente con otras que no ofrezcan peligro, salvo necesidades ineludibles de fabricación.

**ARTÍCULO 91.** Queda terminantemente prohibido en los locales de trabajo en que haya peligro de explosión o incendio, fumar o introducir fósforos o cerillos encendedores o cualquier otro objeto susceptible de provocar fuego libre, lo que debe ser recordado mediante carteles y su desobediencia sancionada rigurosamente.

### **Extinción de Incendios**

**ARTÍCULO 92.** En las industrias o trabajos que ofrezcan peligro de incendio o explosión, deben tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos, pueda ser rápida y eficazmente combatido. Las medidas principales serán, según el caso.

- a) Los locales deben disponer de agua y presión y de un número suficiente de tomas o bocas de esa agua con las correspondientes mangueras con lanza.
- b) Debe disponerse de una instalación de alarma y de rociadores automáticos de extinción.

- c) Debe haber siempre, el número suficiente de extintores de incendio, repartidos convenientemente. La naturaleza del producto extintor debe ser apropiada a la clase del riesgo.
- d) Debe disponerse también de recipientes llenos de arena, de cubos, palas, piochas y cubiertas de lona ignífuga.
- e) Todo el material de que se disponga para combatir el incendio debe mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, lo cual se comprobará periódicamente; y
- f) Deben darse a conocer al personal las instrucciones adecuadas sobre salvamento y actuación para el caso de producirse el incendio y deben designarse y aleccionarse convenientemente, aquellos trabajadores que hayan de actuar y manejar el material extintor.

**ARTÍCULO 93.** Además de las normas contenidas en el presente Capítulo, las industrias que ofrezcan peligro de incendio o explosión se regirán por reglamentos especiales.

### **TÍTULO III**

#### **CAPÍTULO I**

##### **PROTECCIÓN ESPECIAL**

**ARTÍCULO 94.** Los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores, según la clase de trabajo.

- a) Máscaras o caretas respiratorias, cuando por la índole de la industria o trabajo, no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores, polvo u otras emanaciones nocivas para la salud.
- b) Gafas y pantallas protectoras adecuadas, contra toda clase de proyección de partículas: sólidas, líquidas o gaseosas, calientes o no, que puedan causar daño al trabajador.
- c) Gafas y protectores especiales contra radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su origen.
- d) Cascos para toda clase de proyecciones violentas o posible caída de materiales pesados.
- e) Guantes, manoplas, manguitos, cubrecabezas, gabachas y calzado especial, para la protección conveniente del cuerpo contra las proyecciones, contaminaciones y contactos peligrosos en general.
- f) Trajes o equipos especiales para el trabajo, cuando éste ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del trabajador.
- g) Aparatos respiratorios de tipo aislante “ciclo cerrado” o del tipo de máscara en comunicación con una fuente exterior de aire puro mediante tubería, para aquellos trabajos que deban realizarse en atmósfera altamente peligrosas; y
- h) Cualquier otro elemento, dispositivo o prenda que pueda proteger al trabajador contra los riesgos propios de su trabajo.

**ARTÍCULO 95.** Cuando el equipo de protección personal pueda convertirse en vehículo de contagio, debe ser individual o desinfectado antes de ser usado por otra persona.

## **CAPÍTULO II**

### **ASIENTOS**

**ARTÍCULO 96.** En lugares de trabajo en los que se realicen trabajos discontinuos interrumpidos por períodos de reposo, deberá contarse con asientos, sillas o bancos, en número suficiente, a disposición de los trabajadores para que puedan sentarse durante dichos períodos.

## **TÍTULO IV**

### **CAPÍTULO I**

#### **SERVICIOS SANITARIOS**

##### **Inodoros y Mingitorios**

**ARTÍCULO 97.** Todo lugar de trabajo debe disponer de un número de inodoros o letrinas y mingitorios, proporcionado al número de trabajadores, dotados de agua abundante y papel higiénico y de ser posible, con descarga automática.

El número de inodoros debe calcularse a base de un mínimo de uno por cada 25 hombres y de uno por cada 15 mujeres, cuando el número de trabajadores sea menor de 100, cuando se exceda de este número deberá instalarse un inodoro adicional por

cada 30 trabajadores más. Deberán estar convenientemente separados los correspondientes a uno y otro sexo.

El número de mingitorios deberá calcularse sobre la base mínima de uno por cada 20 trabajadores. Puede colocarse puestos de mingitorios por el sistema de canales, siempre que reúnan las condiciones de higiene indispensables para el aseo de los mismos.

Los tabiques que separan las cabinas deben dejar por lo menos un espacio libre de 0.30 centímetros de altura desde el suelo, con el objeto de permitir el lavado de los pisos.

Los pisos y paredes deben ser continuos, lisos e impermeables y unos y otros de materiales que permitan el lavado con líquidos desinfectantes. Este lavado deberá hacerse siempre que sea preciso y por lo menos una vez al día.

Los locales deben reunir buenas condiciones de desinfección, desodorización, supresión de emanaciones, ventilación, luz y desniveles de pisos, debiendo, cuando se disponga de alcantarillado estar unidos a éste y en su defecto, a fosas sépticas u otra clase de tratamiento adecuado.

## **CAPÍTULO II**

### **LAVAMANOS Y DUCHAS**

**ARTÍCULO 98.** En los locales destinados al aseo del personal habrá un lavamanos por cada 25 trabajadores. Estos locales deben ofrecer buenas condiciones de amplitud e higiene, de acuerdo con el número de trabajadores que hayan de utilizarlos, debiendo estar convenientemente separados los servicios correspondientes al personal masculino de los del femenino.

**ARTÍCULO 99.** En aquellos trabajos que por su índole especial resulten peligrosos para la salud o marcadamente sucios, se debe disponer de lavamanos y duchas provistas de agua corriente fría y caliente.

En estos lugares de trabajo el número de lavamanos y duchas, debe ser como mínimo, de uno por cada 10 trabajadores. La cuarta parte de las duchas, por lo menos, deben instalarse en cabinas unipersonales.

El equipo de aseo: jabón, toallas, cepillos, etc., debe ser de uso exclusivo y personal de cada trabajador, guardarse en locales apropiados y ser suministrados por el propio patrono.

**ARTÍCULO 100.** Los locales destinados a lavamanos y duchas deben mantenerse siempre en perfecto estado de conservación y limpieza.

### **CAPÍTULO III**

#### **VESTUARIOS**

**ARTÍCULO 101.** Los locales destinados para que los trabajadores se desvistan o cambien ropa, deben estar próximos a los lugares de trabajo, amueblados convenientemente, en número proporcional al de laborantes y llenando las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarios.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DORMITORIOS**

##### **Dormitorios Permanentes**

**ARTÍCULO 102.** Los dormitorios destinados para trabajadores deben reunir las condiciones necesarias de iluminación, ventilación, cubicación y protección.

Las paredes y pisos deben estar contruidos de materiales lisos de fácil limpieza.

Los dormitorios deberán estar provistos de sus correspondientes y adecuados servicios sanitarios.

### **Dormitorios Temporales**

**ARTÍCULO 103.** A los trabajadores que deban laborar en lugares alejados de sus viviendas, cuando se queden a pernoctar en dichos lugares, debe proveérseles de dormitorios adecuados, capaces de defenderlos físicamente de los agentes atmosféricos.

Estos dormitorios podrán ser contruidos, totalmente o en parte, de madera, paja, caña u otros materiales y estar provistos de techos, ventanas y puertas adecuados.

Las cercanías de estos dormitorios deberán estar siempre limpias y libres de inmundicias de cualquier especie.

Cerca de los dormitorios deberán contruirse letrinas apropiadas.

## **CAPÍTULO V**

### **CASAS DE HABITACIÓN UNIFAMILIAR**

**ARTÍCULO 104.** Las casas de habitación proporcionadas por los patronos deben llenar todos los requisitos de seguridad e higiene indispensables para la protección de la vida y conservación de la salud y la moralidad.

Dichas casas deberán contar con habitaciones necesarias para alojar al trabajador y a su familia, cocina, comedor y servicio sanitario.

También deberá proveerse estas casas de agua corriente y de ser posible, de iluminación artificial.

## **CAPÍTULO VI**

### **COMEDORES**

**ARTÍCULO 105.** Cuando por la índole del trabajo, los laborantes deban comer en los lugares de trabajo, éstos contarán con locales adecuados destinados para este propósito.

Los comedores deben reunir las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarias, estar amueblados convenientemente, provistos de los medios necesarios para el aseo del trabajador y dotados de lugares especiales para guardar alimentos, recalentarlos y para lavar trastos.

Los comedores deberán mantenerse en las mejores condiciones de aseo y limpieza.

## **TÍTULO V**

### **CAPÍTULO I**

#### **BOTIQUÍN Y ENFERMERÍA**

**ARTÍCULO 106.** Todos los lugares de trabajo deben tener convenientemente instalados un botiquín médico-quirúrgico provisto de todos los elementos indispensables para atender casos de urgencia, de conformidad con las normas que

sobre el particular fijen el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según la índole de trabajo, frecuencia y clase de riesgos y número de trabajadores.

Estos botiquines deberán estar a cargo de personal adiestrado.

Cuando la importancia del lugar de trabajo o la peligrosidad del trabajo que en éstos se realiza lo exija, debe disponerse de una enfermería atendida por personal competente, para prestar los primeros auxilios a los trabajadores víctimas de accidentes de cualquier clase.

Toda fábrica o taller que ocupe mujeres deberá contar con una habilitación de reposo adecuada.

## **TÍTULO VI**

### **HIGIENE MENTAL**

**ARTÍCULO 107.** Tomando en cuenta la importancia que para la higiene y seguridad en el trabajo tiene la salud mental de los trabajadores, un reglamento especial deberá normar todo lo relativo a la protección de la misma y a la prevención de los daños industriales ocasionados por las malas condiciones de salud mental de los trabajadores.

## **TÍTULO VII**

### **SANCIONES**

**ARTÍCULO 108.** De acuerdo con el Código de Trabajo, las infracciones o violaciones que se cometan contra las disposiciones de este Reglamento constituyen faltas de trabajo y previsión social.

**ARTÍCULO 109.** \*\* 2/ Las infracciones a las disposiciones prohibitivas del presente Reglamento y de los reglamentos especiales de higiene y seguridad, serán sancionados con una multa entre Q.100.00 y Q.1,000.00. Las infracciones a las disposiciones preceptivas serán sancionadas con una multa de Q.25.00 a Q.250.00. Estas multas se impondrán atendiendo a la gravedad de la infracción y a la capacidad económica del infractor, sin perjuicio del cumplimiento de la disposición violada. En la resolución en que se imponga la multa, se señalará un plazo prudencial para que se de cumplimiento a las disposiciones violadas.

En cuanto a la violación de las disposiciones preceptivas cometidas por los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el inciso f) del Artículo 272 del Código de Trabajo.

**ARTÍCULO 110.** Para la aplicación de sanciones por faltas cometidas contra este Reglamento, se aplicarán las reglas contenidas en el Artículo 271 del Código de Trabajo y se estará al procedimiento establecido en el Título Decimocuarto del mismo Código.

**ARTÍCULO 111.** Cuando la gravedad e inminencia del peligro lo ameriten, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social podrá suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo o prohibir el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y que ofrezcan peligros graves para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro.

## **TÍTULO VIII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Conocimientos del Reglamento**

**ARTÍCULO 112.** Tanto el presente Reglamento como los Reglamentos especiales de higiene y seguridad de la industria o trabajo de que se trate, deben darse a conocer a los trabajadores a raíz de su admisión al trabajo. Un ejemplar de cada uno de esos reglamentos, debe mantenerse en sitios visibles con el objeto de que el personal pueda consultarlos fácilmente.

#### **Exenciones**

**ARTÍCULO 113.** Mediante acuerdo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se puede conceder, en casos calificados, la exención temporal de determinadas prescripciones de este Reglamento, cuando a petición del interesado y a juicio del Ministerio la aplicación de las mismas no sean practicables de inmediato, por la índole o condiciones especiales de la empresa y que la protección de los trabajadores quede asegurada por medios equivalentes a los señalados en este Reglamento.

**ARTÍCULO 114.** Las disposiciones de este Reglamento serán complementadas en reglamentos especiales, que para determinados lugares de trabajo o determinadas clases de trabajo deben emitir con base en los Artículos 198 y 204 del Código de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

**ARTÍCULO 115.** El presente Reglamento entrará en vigor el día primero de enero de mil novecientos cincuenta y ocho.

Comuníquese

**FLORES AVENDAÑO**

El Ministro de Trabajo y

Bienestar Social

**CARLOS ENRIQUE PERALTA**

\* 1/ Véase Convenio 161 de la O.I.T. Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo y Acuerdo Gubernativo No. 359-91.

\*\* 2/ Modificado por el Artículo 24 del Decreto del Congreso de la República No. 64-92, que reforma el Código de Trabajo.

**CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD  
EN EL TRABAJO, RATIFICADOS POR GUATEMALA  
Y POR ENDE, LEYES DE LA REPUBLICA**

Vigente desde:

1990	No. 13	Convenio sobre la CERUSA (Pintura)
1989	No. 16	Convenio sobre EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (Trabajo Marítimo)
1961	No. 19	Convenio sobre LA IGUALDAD DE TRATO (Accidentes de Trabajo)
1989	No. 29	Convenio sobre EL TRABAJO FORZOSO
1960	No. 45	Convenio sobre el TRABAJO SUBTERRÁNEO (Mujeres)
1989	No. 50	Convenio sobre EL RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES INDÍGENAS.
1952	No. 77	Convenio sobre EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (Industria)
1952	No. 78	Convenio sobre EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (Trabajos NO industriales).
1989	No. 103	Convenio sobre LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD
1959	No. 105	Convenio sobre LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO
1961	No. 110	Convenio sobre LAS PLANTACIONES

1961	No. 113	Convenio sobre EL EXAMEN MEDICO DE LOS PESCADORES
1989	No. 117	Convenio sobre POLÍTICA SOCIAL (Normas y Objetivos Básicos)
1964	No.119	Convenio sobre LA PROTECCIÓN DE LA MAQUINARIA
1975	No. 120	Convenio sobre LA HIGIENE (Comercio y Oficinas)
1989	No. 124	Convenio sobre EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (Trabajo Subterráneo).
1983	No. 127	Convenio sobre EL PESO MÁXIMO.
1989	No.161	Convenio sobre LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO.
1989	No. 162	Convenio sobre EL ASBESTO.
1991	No. 167	Convenio sobre LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN



## ANEXO E

### MODELO DE ENTREVISTA REALIZADA

Nombre:	
Sexo:	
Edad:	
Trabaja en maquila:	
Nombre de maquila:	
Tiempo de laborar en esta maquila:	
Actividad que desempeña:	
Horario de trabajo:	
Ha sufrido algún accidente de trabajo:	
Lugar del accidente:	
Descripción del accidente:	

Causa del accidente:	
Donde se recuperó:	
Conoce algún caso de compañero de trabajo que haya sufrido un accidente:	
Descripción del accidente:	
Tienen en esta maquila, enfermería:	
Tienen primeros auxilios en su lugar de trabajo:	
Esta afiliado al IGSS:	
Ha tenido necesidad de ir al IGSS:	
Le dan permiso para ir a su cita:	
Conoce algún caso de accidente de trabajo en la maquila donde labora:	
Explique:	

## BIBLIOGRAFÍA



ARROYO ZAPATERO, Luis. **Manual de derecho penal del trabajo**. Editorial Tirant Lo Blanch, Barcelona, 1988.

BERDUGO, Ignacio y otros autores. **Derecho penal español**, Editorial Ariel, Barcelona, España, 2002.

BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Lecciones de derecho penal**, volumen I, Editorial Trotta, Madrid, España, 1997.

BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Control social y sistema penal**, Editorial PPU, Barcelona, España, 1987.

CADAVID QUINTERO, A. **Bases metodológicas para la elaboración del delito imprudente**. (s.e.), Bogotá, Colombia. 1999.

Corte Suprema de Justicia, El Salvador. **Código Penal**. Decreto Legislativo 1030. República de El Salvador. 26 abril 1997.  
<http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/ed400a03431a688906256a84005aec75/29961fd8682863406256d02005a3cd4?OpenDocument>. 13 mayo 2008.

GONZÁLEZ SOLER, Oscar Eduardo. **Homicidio y lesiones imprudentes en accidentes de trabajo**. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, España, 1997.

HACERME, William. **La responsabilidad por el producto**. Editorial Tirant Lo Blanch, Madrid, España, 1997.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **Informe anual de labores**. 2006.

JELIO PAREDES, Infanzón. **Los delitos laborales en el Perú**. Estafeta Jurídica virtual. 13 noviembre 2006.  
<http://www.amag.edu.pe/webetafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=245>.

MINUGUA, Décimo Informe de Verificación. **Informe comparativo de la situación de los derechos humanos en Guatemala**, Septiembre 2000.

MUÑOZ CONDE, Francisco. **Derecho Penal, Parte Especial**. Pág. 336. 12 ed. Ed.Tirant Lo Blanch

MUÑOZ CONDE, Francisco. **Teoría general del delito**. 2a ed.; Bogotá Colombia: Ed.Temis, S.A., 2002. 190 págs.

Organización Internacional del Trabajo. **La industria de la maquila en Centroamérica**. Informe para el Seminario Subregional de Empleadores de Centroamérica y República Dominicana, 1998.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenios y recomendaciones más relevantes sobre seguridad y salud en el trabajo**. Sector III. Trabajo Seguro, Normativa.2007.  
[http://web.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=261&Itemid=294](http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=261&Itemid=294). 23 febrero 2008.

PAZ ANTOLIN, María José **El empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género**. *Anuario de Estudios Centroamericanos, Universidad de Costa Rica*. 27(2): 35-55, 2001  
<http://cariari.ucr.ac.cr/~anuario/27-2-01.html>.

PEREZ CAMPOS, Ana Isabel. **Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades**. Anuario jurídico y económico escurialense. No. 38. 2005.

PÉREZ PÉREZ, M. **Empresas de trabajo temporal y relaciones laborales**, 2.<sup>a</sup> Ed. Laborum, Murcia, España. 2002.

PERROT-MINNOT, Sébastien. **Legado industrial**. Revista D, Prensa Libre, Guatemala. Núm.121.

Registro Mercantil. Estadísticas.  
<http://www.registromercantil.gob.gt/estadisticas/HistoricoEstadisticas.pdf>.  
26/02/2008

RODRÍGUEZ, Alejandro y Patricia Secaida. **Delitos laborales.** Guatemala, Centro América. Ed. Editores Siglo Veintiuno. 2001. 96 Págs.

RODRÍGUEZ MONTAÑES, Teresa. **Delitos de peligro, dolo e imprudencia.** Madrid, España. Ed. Gráficas Arias Montano, S.A., 1994

TERRADILLOS BASOCO, J **Derecho Penal de la empresa.** Trotta, Madrid, España, 1996.

VAILACHIS DE GALDINO, Ignacio. **Enfermedades y accidente de trabajo.** (s.e.), San José Costa Rica, 1993.

XAVIER FARRÉS, Marsiñach. **La responsabilidad del empresario y el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.** 26 diciembre 2007. <http://consultajuridica.blogspot.com/2007/12/responsabilidad-del-empresario-y-del.html>.

### **Legislación:**

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

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

**Código de Trabajo,** Decreto 1441 del Congreso de la República, 1948.

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

**Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportador y de maquila.** Decreto 28-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas**, firmado el 31 de marzo de 1995, preámbulo

**Inconstitucionalidad general parcial dentro de los expedientes 898-2001 y 1014-2001**. Emisión: 3 de agosto de 2004 y aclarada el 8 de octubre de 2004.

**Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo**. 1958.