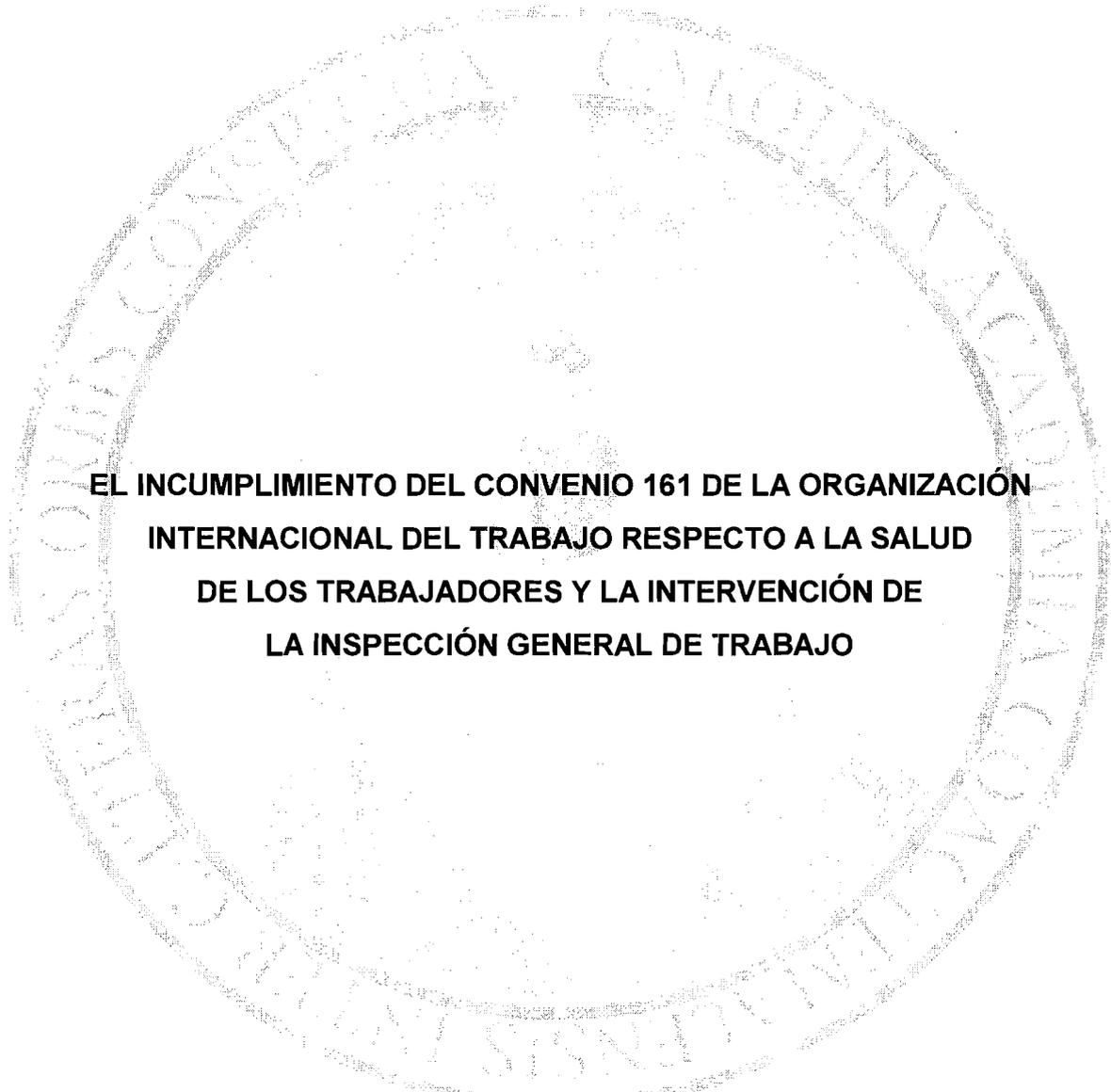


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**EL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 161 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA SALUD  
DE LOS TRABAJADORES Y LA INTERVENCIÓN DE  
LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**MARCO ANTONIO GARCÍA**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2012**

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

**EL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 161 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA SALUD  
DE LOS TRABAJADORES Y LA INTERVENCIÓN DE  
LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARCO ANTONIO GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana               |
| VOCAL II:   | Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi       |
| VOCAL III:  | Lic. Luis Fernando López Díaz            |
| VOCAL IV:   | Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez |
| VOCAL V:    | Br. Pablo José Calderón Gálvez           |
| SECRETARIO: | Lic. Marco Vinicio Villatoro López       |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

|             |                                      |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Marco Tulio Escobar Herrera     |
| Vocal:      | Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes      |
| Secretaria: | Licda. Mirza Eugenia Irungaray López |

**Segunda Fase:**

|             |                                   |
|-------------|-----------------------------------|
| Presidente: | Lic. Rodrigo Enrique Franco López |
| Vocal:      | Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos |
| Secretario: | Lic. Héctor David España Pinetta  |

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

**MA. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAZOLA**

Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco,  
Residenciales El Pedregal del Naranjo  
Teléfono 2437-4220



Guatemala, 26 de abril de 2007.

Señor Decano

**LIC. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Estimado Licenciado Bonerge:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento que se me hiciera para asesorar al bachiller **MARCO ANTONIO GARCIA**, respecto a su trabajo de tesis intitulado "**EL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 161 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LA INTERVENCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO**", procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el Bachiller García.

El trabajo desarrollado por el Bachiller García tiene un contenido científico y técnico, pues se refiere a una problemática que afronta la sociedad guatemalteca y es derivado del incumplimiento por parte del Estado, de los compromisos internacionales que tiene ante la Organización Internacional del Trabajo y lo que regula para el efecto, el Convenio 161 respecto a la salud de los trabajadores, tema que fue ampliamente abordado por el bachiller dentro del contenido de su trabajo de investigación.

Dentro de la propuesta de solución, determinó que como lo dicen los objetivos de su investigación, debiera en primer lugar ratificarse y aprobarse dicho convenio como primer compromiso ante la Organización Internacional del Trabajo, y posteriormente crearse un marco normativo e irimplementar o mejorar los que ya existen en relación al tema de la salud en el trabajo, haciendo la propuesta de acuerdo a las bases en el último apartado de la investigación. La redacción esta adecuada de todos los capítulos, y se considera que con el empleo del método científico, a través del análisis y la síntesis, fue posible que se haya encontrado la solución a la problemática planteada y en general, concluir satisfactoriamente.

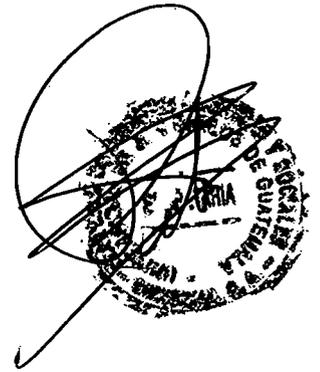
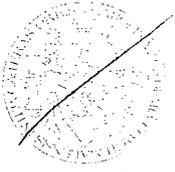


En consecuencia, considero que el referido trabajo tiene un contenido científico, y técnico, y que puede contribuir a que estudiosos sobre este tema, se continúen para profundizar aún más en esta problemática principalmente porque es muy reciente, por lo que reitero que el Bachiller García utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente con los hallazgos, y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo vigente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen en forma favorable, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

LICENCIADA  
Coralia Carmina Contreras Flores  
ABOGADA Y NOTARIA

**MA. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGON**  
**Colegiada Activa 5,656**



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JUAN CARLOS OCAÑA MIJANGOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **MARCO ANTONIO GARCÍA**, Intitulado: **“EL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 161 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**

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.

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



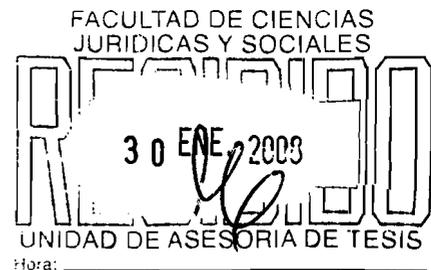
cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

**LIC. JUAN CARLOS OCAÑA MIJANGOS**  
**6ª. Calle 14-65 Zona 8 de Mixco**  
**Sector B-2, San Cristóbal I**  
**Teléfono 2443-2613**



Guatemala,  
30 de enero de 2008.

**Señor:**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su despacho.**



Estimado Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta informo a usted, que de conformidad con la providencia de la Unidad y Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de esa casa de estudios, de fecha 17 de Mayo de 2007, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **MARCO ANTONIO GARCIA**, intitulado **"El Incumplimiento del Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la salud de los trabajadores y la intervención de la Inspección General de Trabajo"**, y al respecto me permito opinar lo siguiente:

El trabajo desarrollado es interesante, por cuanto se refiere al Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el tema de salud, lo cual es evidente, de que se tiene a nivel general muy poco conocimiento sobre el mismo, resaltando la importancia de que intervenga en los derechos de los trabajadores en el tema de salud, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que considero que el referido trabajo cumple con el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El trabajo desarrollado tiene un contenido científico y técnico, pues se refiere a una problemática que afronta la sociedad guatemalteca derivado del incumplimiento por parte del Estado, ante la Organización Internacional del Trabajo, del Convenio 161 respecto a la salud de los trabajadores, tema que fue ampliamente desarrollado por el Bachiller García dentro de su trabajo de investigación.



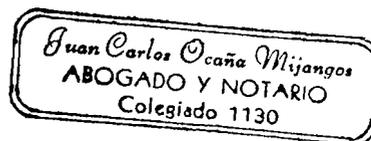
Como lo dicen los objetivos de la investigación, debiera ratificarse y aprobarse dicho convenio ante la Organización Internacional del Trabajo, y posteriormente crearse un marco normativo e implementar o mejorar los que ya existen, haciendo la propuesta de acuerdo a las bases en el último apartado de la investigación. La **redacción** esta adecuada de todos los capítulos, y se considera que con el empleo del método científico, a través del análisis y la síntesis, fue posible que se haya encontrado la solución a la problemática planteada.

Considero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico, y que puede contribuir a que estudiosos sobre este tema, se motiven para profundizar aún más en esta problemática, por lo que reitero que el Bachiller García utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente con los hallazgos.

**Conclusiones:** Es un aporte para buscar el verdadero objeto del tema ya que actualmente se evidencia el incumplimiento del Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo. Se cuenta con poca normativa laboral relacionada al control estatal de condiciones laborales en materia de salud de los trabajadores; a pesar de que conforme a la Constitución Política de la República, constituye una obligación para el Estado de Guatemala, brindar bienestar social a los habitantes, en el que se encuentra un importante sector de la sociedad, como son los trabajadores. **Recomendaciones:** Que el Congreso de la República haga una revisión de los convenios internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo, que no han sido ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala, para que se cumpla con estos compromisos que benefician a la clase trabajadora. **Bibliografía:** En la investigación del trabajo se tomó en cuenta las bibliografías de autores tanto nacionales como extranjeros que coadyuvaron en la obtención del resultado.

Atentamente,

**LIC. JUAN CARLOS OCAÑA MIJANGOS**  
Colegiado 1130





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARCO ANTONIO GARCÍA, Titulado EL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 161 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. 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 DIOS Y A LA VIRGEN SANTÍSIMA:** Con la guía, protección e infinita misericordia de ellos, que me dieron la sabiduría para poder llegar a culminar este momento tan especial en mi vida. Infinitas gracias.

**A MI MADRE:** Delia Amanda García; gracias por el apoyo moral, espiritual y el amor que me has brindado.

**A MIS ABUELOS:** Ismael García y María Filomena Solís de García, que han sido un pilar fundamental en esta etapa de mi vida; gracias por lo que hasta ahora soy; los quiero mucho y siéntanse orgullosos de lo que han sido en mi vida.

**A MIS HIJOS:** Que este triunfo que hoy gozamos, les sirva como ejemplo a ustedes y a sus futuros hijos.

**A MI HERMANA:** Yohanna Josefina Díaz García; porque con el amor y apoyo de nuestra madre y abuelos, hemos alcanzado nuestras metas.

**A MIS TÍOS:** Marta Julieta García, Fidelina del Carmen Solís, Rosa Elena García, Teresa Olimpia García, Carlos Roberto García, Guillermo Antonio García y Blanca Marisela García.

**A MIS SOBRINOS:** Katherin, Ulises, Anahy y Keven.

**A MIS PRIMOS:** A todos mis primos, y que algún día sigan el ejemplo.



**A MIS AMIGOS:** Wilson Chang, Mario Márquez, a toda la familia De León Rodríguez, Díaz Mazariegos y Calderón Maldonado.

**A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Eder Santizo, Luís Gálvez, Sandra Arriaza, gracias por su compañerismo y amistad.

**A LOS LICENCIADOS:** Lic. Juan Carlos Ocaña, Lic. Oscar Hugo Mendieta Ortega, Carlos Humberto Mancio, Licda. Libby Tobías, Licda. Rosario Herlinda González Barreno. Licda. Coralia Carmina Contreras de Aragón y Lic. Gustavo Bonilla; por su apoyo moral y profesional que me brindaron.

**EN ESPECIAL A:** Mi tía Blanca Marisela, ya que por tu voluntad este sueño se convirtió en realidad, gracias por los buenos consejos que me brindaste, ya que siempre estuviste conmigo, éste es un triunfo tuyo, mi más sincero agradecimiento.

**A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de esta casa de estudios.

# ÍNDICE



Introducción.....

## CAPÍTULO I

|   |   |
|---|---|
| 1. Consideraciones generales acerca del derecho de trabajo.....   | 1 |
| 1.1. Definición de trabajo.....                                   | 1 |
| 1.2. Naturaleza jurídica.....                                     | 4 |
| 1.3. Características esenciales del derecho de trabajo.....       | 6 |
| 1.4. Principios que informan el derecho colectivo de trabajo..... | 8 |

## CAPÍTULO II

|   |    |
|---|----|
| 2. El derecho individual del trabajo.....                                     | 21 |
| 2.1. Concepto.....  | 21 |
| 2.2. Elementos que integran la definición de derecho individual del trabajo.. | 22 |
| 2.3. Objeto del derecho individual del trabajo.....                           | 23 |
| 2.4. Principios fundamentales del derecho individual del trabajo.....         | 25 |
| 2.5. La relación de trabajo.....  | 27 |
| 2.6. El contrato individual del trabajo.....                                  | 27 |

## CAPÍTULO III

|  |    |
|--|----|
| 3. La Organización Internacional del Trabajo.....                        | 31 |
| 3.1. Antecedentes.....   | 31 |
| 3.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.....        | 35 |
| 3.3. Objetivos o fines de la Organización Internacional del Trabajo..... | 38 |



|  |    |
|--|----|
| 3.4. Convenios internacionales del trabajo que han sido ratificados por Guatemala..... | 39 |
|--|----|

#### **CAPÍTULO IV**

|   |    |
|---|----|
| 4. Análisis del Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo.....                          | 51 |
| 4.1. Exposición de motivos.....   | 51 |
| 4.2. Análisis del convenio.....   | 52 |
| 4.3. Intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social..... | 93 |
| 4.4. Situación real de la problemática del trabajador en materia de salud en el trabajo.....            | 97 |
| 4.5. Aspectos que comprende la salud.....   | 98 |

#### **CAPÍTULO V**

|  |     |
|--|-----|
| 5. La propuesta de solución a la problemática planteada.....         | 101 |
| 5.1. Presentación del trabajo de campo.....                          | 101 |
| 5.2. Entrevistas.....  | 102 |
| 5.3. Necesidad de reforma del Código de Trabajo.....                 | 102 |
| 5.4. La creación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo..... | 103 |
| <br>   |     |
| CONCLUSIONES.....  | 113 |
| RECOMENDACIONES.....   | 115 |
| BIBLIOGRAFÍA.....  | 117 |

## INTRODUCCIÓN



Se elabora la presente tesis tomando en consideración el interés que se evidenció acerca de la problemática en que se encuentran los trabajadores guatemaltecos, cuando desconocen sus derechos y éstos se ven conculcados porque no existen mecanismos adecuados para darlos a conocer, tarea que le corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entre ellos los convenios internacionales de trabajo; como sucede en el presente caso. De conformidad con el desarrollo de este informe, se ha podido comprobar la hipótesis planteada respecto a que en el análisis del Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la salud de los trabajadores, y cómo debe intervenir la Inspección General de Trabajo, en cuanto a que por la falta de intervención, existe incumplimiento del Estado ante la Organización Internacional del Trabajo y ante los trabajadores guatemaltecos, a pesar de que este convenio se encuentra vigente desde el seis de marzo de mil novecientos ochenta y nueve, y no existe legislación interna para que haga viable estas normas internacionales, que son de beneficio al sector laboral.

De conformidad con lo analizado anteriormente, se estableció que el Estado de Guatemala no ha cumplido con los compromisos contraídos ante la Organización Internacional del Trabajo, para ratificar este convenio y otros más. No existen condiciones laborales saludables para los trabajadores en la mayoría de los centros de trabajo, ya sean públicos o privados; determinándose, además, que el Estado de Guatemala, tiene responsabilidad al respecto.



Las técnicas que se emplearon fueron, fichas bibliográficas; con las cuales se pudo hacer un resumen de las obras leídas para interpretarlas y aplicarlas en el análisis y redacción de los capítulos, así como técnicas del cuestionario y entrevista para la conformación del trabajo de campo. Para llegar a determinar los extremos anotados, se utilizó el método científico, a través del cual y mediante el análisis y la síntesis de los fenómenos estudiados, se corroboró la necesidad de que se implemente, por medio de su ratificación y aprobación correspondiente, el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo y sea normativa vigente y positiva dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

Este trabajo está contenido en capítulos. En el primero se establecen las consideraciones generales acerca del derecho de trabajo; en el segundo se analiza el derecho individual de trabajo; en el tercero se describe el funcionamiento y creación de la Organización Internacional del Trabajo; en el capítulo cuarto se hace un análisis del convenio en referencia y la situación de la salud en el caso de los trabajadores; siendo este capítulo el medular en donde se analiza por qué el Estado incumple con sus obligaciones y las repercusiones que tiene para el trabajador, para que en el capítulo quinto, se haga la representación de los resultados del trabajo de campo.



## CAPÍTULO I

### 1. Consideraciones generales acerca del derecho de trabajo

#### 1.1 Definición de derecho de trabajo

El trabajo constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental que el hombre realiza para lograr la satisfacción de sus necesidades básicas. Junto con el trabajo también surgen las distintas formas de producir bienes o servicios y la necesidad de que para la producción de esos bienes o servicios tenían que existir personas que se ocuparan en masa en la fabricación y creación y otros en el consumo de estos productos. Es así también como surge la división del trabajo, en físico e intelectual. A juicio de quien escribe, todo trabajo representa un esfuerzo tanto físico como mental, unos en gran medida que otros, pero que en su desarrollo se emplean estos dos elementos fundamentales.

Sin embargo, con lo anterior, con esa división del trabajo dentro del marco de las relaciones de producción, también un evento significativo a nivel mundial que vino a revolucionar al trabajo fue precisamente la revolución industrial. "Fue en esencia, la sustitución del poder humano por el poder de las máquinas. Se dio un gran ímpetu cuando en 1764 James Watt inventó el motor de vapor, que fue la fuente de poder para las máquinas en movimiento. La revolución industrial se aceleró aún más a fines del siglo XVII con el desarrollo del motor de gasolina y de la



electricidad. A principios de este siglo se desarrollaron los conceptos de producción en masa, aunque no tuvieron difusión sino hasta la primera guerra mundial.”<sup>1</sup>

El derecho de trabajo en cuanto a sus normas especiales, se encuentran reguladas en sus orígenes por normas del código civil. En estas normas existió la inclusión de algunas normas relacionadas con las vicisitudes en que se encuentra los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y es cuando se puede hablar con el estudio científico del trabajo, a partir de su integración o especialización, cuyo proceso no termina, prueba de ello, es la constante emisión de normas provenientes de la organización internacional del trabajo, de manera especializada y técnica a través de los convenios y recomendaciones.

Entonces, el derecho de trabajo constituye una rama del derecho público y social, que tiene por objeto al implementarse un marco jurídico en el que debe desenvolverse, pretende, entre otras cosas, equiparar la desigualdad material o económica que existe en las relaciones laborales, entre patronos y trabajadores.

Para Guillermo Cabanellas<sup>2</sup> “establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas,

---

<sup>1</sup> Mario De la Cueva. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**: Pág. 244

<sup>2</sup> Diccionario de Derecho Usual. Pág. 343



derivadas de la actividad laboral dependiente. Para Mario De la Cueva, Señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Para Alberto Briseño; Refiere que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”.<sup>3</sup>

El contenido del derecho de trabajo, lo conforman el derecho individual y el derecho colectivo, independientemente, de que existe una fase en el proceso de ejecución, así también, respecto a las faltas a las leyes de trabajo, que recientemente a través de las reformas introducidas al código de trabajo, en este último caso, corresponde o es facultad de la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social.

Es la rama jurídica que regula las condiciones humanas en el marco de una relación de trabajo dirigido o subordinado como bien lo establece el artículo 18 del código de trabajo guatemalteco.

---

<sup>3</sup> Citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho individual del trabajo** Pág. 24



## 1.2 Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas, como lo son los trabajadores.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

a) Teoría publicista: Esta tendencia indica que el derecho del trabajo es derecho público. Se basa en que es una facultad del estado (como ente público) de velar por los derechos y obligaciones en las relaciones de producción que se dan entre el patrono y el trabajador, y de hecho, los códigos de trabajo precisamente se encargan de eso, para el caso de Guatemala, basándose en la protección que lleva implícita la norma laboral, es allí en donde opera el estado y por ente, el carácter del derecho laboral es público.

b) Teoría privatista: Esta teoría sostiene que el derecho laboral pertenece al campo del derecho privado. Esta teoría tiene relación más directa con la propuesta patronal, puesto que se indica derivado de la concepción privatista, en que el estado no tiene que intervenir en las formas que emplean tanto trabajadores como empleadores para la contratación, que únicamente tiene importancia para éstos y



no para el estado. De tal suerte, que la concepción privatista era la que predominaba anteriormente, respecto a que no existían leyes especializadas de trabajo, sino que se regía por algunas normas contenidas en los códigos civiles, como producto del derecho de obligaciones y los contratos pero que eran de naturaleza civil. Un ejemplo, aún que se esta viviendo en la actualidad con respecto a los precusores de esta teoría, es el contrato de servicios profesionales, que su naturaleza jurídica es civil, porque se deriva de una forma de contratación para realizar una determina obra, trabajo o servicio, pero que es realizado por un profesional, sin embargo, en la actualidad, existen patronos que mediante esta forma de contratación, tienen bajo su servicio laboral, personal no técnico y profesional, como son secretarias, peritos contadores, etc., y que es una circunstancia que está trascendiendo hasta el aparato estatal mismo.

c) Teoría dualista: Esta teoría afirma que el derecho laboral es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo. Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris. “La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo irrevocable instituciones del derecho público y del derecho privado.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Mario de la Cueva. Nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 245



A juicio de quien escribe, el derecho de trabajo es una rama del derecho público y social, porque necesariamente tiene que haber intervención del estado dentro de las relaciones que existen entre patronos y trabajadores, a través de la regulación de normas protectoras, así como el mecanismo para equiparar la desigualdad económica y material existente entre unos y otros, sino también que es social, puesto que el trabajo lo realizamos la mayoría de la población, en donde aproximadamente unas trescientas familias guatemaltecas, son los poseedores de los medios de producción, y aproximadamente doce millones de habitantes dentro de los cuales, un buen porcentaje de adultos y población económicamente activa, somos la fuerza de trabajo.

### 1.3 Características esenciales del derecho de trabajo

Existen una serie de clasificaciones doctrinarias y legales acerca de las características del derecho de trabajo o derecho laboral, sin embargo, a continuación se señalarán las más importantes:

a) Tomando en consideración las distintas épocas en que ha vivido la sociedad, el derecho de trabajo como tal ha evolucionado. En la época contemporánea de nuestro siglo, el derecho laboral sólidamente se estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica.



b) Además, dentro de esa forma estructurada de las normas, y especialmente técnica y específica, constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo, puesto que el fin primordial de la creación de las normas del derecho de trabajo, es precisamente eso, su positividad en la resolución de las controversias que se sometan a conocimiento de los jueces. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, no solo es el fin primordial sino es reciente para atenderse en el presente y futuro.

c) Dentro de los objetivos de sus normas, esta primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

d) Además, el derecho de trabajo es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.



- e) También es una rama jurídica autónoma porque contiene principios propios doctrinarios y especialización legislativa, independiente del derecho común.
- f) Como elemento fundamental del derecho de trabajo y que lo caracteriza de otras ramas del derecho, es el hecho de que consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- g) Como fin mediato, especialmente del derecho colectivo de trabajo, es superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica. Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débase a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

#### 1.4 Principios que informan el derecho colectivo de trabajo

Según el autor Mario de la Cueva, define que los principios son “los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de su disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, Pág. 53



El profesor Uruguayo Américo Plá Rodríguez, citado por el licenciado Chicas Hernández,<sup>6</sup> define lo que estima son los principios diciendo que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla... de allí que se habla de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho... no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto,

---

<sup>6</sup> Chicas Hernández, Ob. Cit. Pág. 67



deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma de derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...”<sup>7</sup>

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y

---

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 10 a 11



con la misma intensidad, ese triple papel.”<sup>8</sup>

Por otro lado, existen descripciones de lo que son los principios fundamentales del derecho de trabajo, derivadas de lo que contiene el cuarto considerando del código de trabajo, a saber:

a) Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el código de trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el artículo 30 que dice: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo

---

<sup>8</sup> Ameérico P. Rodríguez. Ob Cit., p. 11



pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el artículo 78 del Código de Trabajo que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.<sup>9</sup>

b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el código de trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa

---

<sup>9</sup> Ibid. Pág. 12



internacional en materia de derechos humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indican los artículos 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: "cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la constitución política de la república de Guatemala, el código de trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho".

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- a) La contratación individual
- b) La contratación colectiva
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de



una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... «los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero... y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida»." <sup>10</sup>

c) Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo

El cuarto considerando del código de trabajo indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad

---

<sup>10</sup> Pla R. Américo. Ob. Cit. Pág. 67 y 69.



este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El tratadista Mario De la Cueva, se refiere a ello, e indica: "Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo."<sup>11</sup>

Continúa indicando el tratadista relacionado que "la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inicio la transformación del derecho de trabajo *jus dispositivum* en el código de Napoleón, al derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre,

---

<sup>11</sup> Mario De la Cueva. Nuevo derecho mexicano del trabajo: Pág. 201



forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos".<sup>12</sup>

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado... pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad... el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo

Cuando el código de trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para

---

<sup>12</sup> Mario De la Cueva. **Derecho mexicano de trabajo**, Ob. Cit. Pág. 203



resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez<sup>13</sup>, al abordar El principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario De la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... (Además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...".<sup>14</sup> Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de

---

<sup>13</sup> Citado por Chicas Hernández, Ob. Cit. Pág. 49

<sup>14</sup> Plá Américo, Ob. Cit. Pág. 245



trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el artículo 44 de la Constitución indica: “derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza”.

f) El derecho de trabajo es un derecho honradamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece



los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.”<sup>15</sup>

### 1.5 Objeto del derecho del trabajo

El objeto principal del derecho de trabajo propiamente dicho, es proteger al trabajador de los abusos que se puedan o se cometen en contra de éste regularmente por parte del patrono, tomando en cuenta la desigualdad material o jurídica que existe entre ambos.

El estado comienza a dictar leyes con las que se limitan las voluntades de las artes (limitan horarios, establecen mínimo de edad y salario mínimo). En el constitucionalismo social se concibe al estado como un actor, debe intervenir en la vida económica y social, surgen los derechos sociales (por ejemplo: el derecho del trabajo).

---

<sup>15</sup> Geely Roxzana Bravila Hernández. **El preaviso en el derecho laboral**. Pág. 33





## CAPÍTULO II

### 2. El derecho individual del trabajo

#### 2.1 Concepto

En el derecho de trabajo se encuentra comprendido el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo. Sin embargo, respecto a estas circunstancias, la idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden considerando individual o colectivamente al trabajador, esencialmente porque se pretende justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador o trabajadores y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos de los patronos. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Ahora bien, el concepto de derecho individual de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el estado, cuando existe relación jurídica de



subordinación, y cuyas normas, principios e instituciones se rigen precisamente para brindar protección jurídica preferente en el caso del trabajador, para equiparar la desigualdad económica o material existente entre éste individualmente considerado y el patrono.

Es entonces, el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

## 2.2 Elementos que integran la definición de derecho individual del trabajo

Dentro de la doctrina existen una serie de clasificaciones con respecto a los elementos que integran la definición del derecho individual del trabajo, sin embargo, a consideración de quien escribe, deben concretarse en las siguientes:

a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. Se dice lo anterior, porque desde el nacimiento de la humanidad existe el trabajo, es una condición que permite la existencia del hombre, porque a través de éste logra satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, no solo las de él sino de su familia.



b) La capacidad y el consentimiento del trabajador. Se refiere a la posibilidad de que el trabajador sea contratado por su capacidad y por el hecho de que sabrá realizar la actividad que se le ha encomendado y a cambio de esta actividad, la contrapartida, es decir, la remuneración. La persona del trabajador, por consiguiente, puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataque derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

c) Los elementos integrantes de orden humano, material y económico. Se refiere al trabajador y el patrono como fundamentales para que se pueda dar la relación de trabajo. Seguidamente, el elemento material, que se refiere a la actividad misma, y en el orden económico, el salario que permite el trabajador a cambio del desarrollo de su trabajo y en el caso del patrono, los ingresos, utilidades, ganancias, que percibe de ese trabajo que realiza el trabajador.

### 2.3 Objeto del derecho individual del trabajo

a) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades



Como se dijo anteriormente, existe un imperativo humano, legal, necesario de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la sociedad va generando. De tal suerte, que es así como se concibe el trabajo físico, manual, intelectual, la realización de distintas tareas que representan el trabajo, etc.

b) El trabajo es objeto de protección jurídica

Esta protección es de naturaleza legal o jurídica. Se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador, situando como ejemplo, el trabajo de las mujeres y los menores, que tienen una protección jurídica especial. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Entonces, la finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador, siendo que las leyes se han creado por el estado, precisamente para lograr esa armonía en función de buscar los mecanismos de resolver los conflictos que pudieran surgir con ocasión de la relación de trabajo.



## 2.4 Principios fundamentales del derecho individual del trabajo

Dentro de los principales se encuentran:

- a) La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni está contra aquel, pues dado su enunciado, la formula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.
- b) La idea de la libertad y el derecho del trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.
- c) El principio de Igualdad y el derecho del trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y está no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos



en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea- fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del artículo tercero de la ley federal del trabajo que reza de la siguiente manera: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

d) La idea de la dignidad humana. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

e) La idea de una existencia decorosa. La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en



forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

f) De responsabilidad. La sociedad según expresa el Artículo 3º de la ley federal del trabajo, tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.”<sup>16</sup>

## 2.5 La relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen; la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario

## 2.6 El contrato individual del trabajo

En cualquiera que sea su forma es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

---

<sup>16</sup> Citado por Luis Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.87



“El contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo y por otro lado, se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita y aún en forma expresa, los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo”.<sup>17</sup>

El artículo 18 del Código de Trabajo contiene la definición de contrato individual de trabajo, congruente con su inclinación publicista ese artículo establece que es contrato de trabajo “sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse

---

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ob. Cit. Pág. 87



cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Artículo 18 del Código de trabajo.





## CAPÍTULO III

### 3. La organización internacional del trabajo

#### 3.1 Antecedentes

La organización internacional del trabajo es el más alto organismo internacional en materia de derechos de trabajo. “La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la primera guerra mundial, cuando se reunió la conferencia de la paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la asociación internacional para la protección legal de los trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la constitución de la organización internacional del trabajo, adoptada por la conferencia de la paz en abril de 1919. Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la constitución de la OIT, en el que se afirma que «existen condiciones de



trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos».

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales».

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo<sup>19</sup> señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los participantes en la conferencia de la paz aportaron un motivo adicional para la creación de la organización internacional del trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la

---

<sup>19</sup> Consulta electrónica internet [www.onu.oit.com.html](http://www.onu.oit.com.html). Día de consulta: 12-9-2010



constitución: la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

La comisión de legislación internacional del trabajo, instituida por la conferencia de la paz, redactó la constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la federación estadounidense del trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La constitución de la OIT se convirtió en la parte XIII del tratado de Versalles.

La primera reunión de la conferencia internacional del trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los estados miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria. El consejo de administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la conferencia -la mitad de cuyos miembros son representantes



gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores- eligió a Albert Thomas como primer director de la oficina internacional del trabajo, que es la secretaría permanente de la organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la organización desde el primer momento.

La OIT se estableció en Ginebra en el año de 1920. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la corte internacional de justicia declaró, a instancias del gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.<sup>20</sup>

En 1926 se introdujo una innovación importante: la conferencia internacional del trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La conferencia creó una comisión de expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en

---

<sup>20</sup> Información recabada de la historia de la Organización Internacional del Trabajo, consulta electrónica: [www.onu.oit.com.html](http://www.onu.oit.com.html). Día de consulta: 12-9-2010



examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año propio informe a la conferencia. “<sup>21</sup>

### 3.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

“La Organización Internacional de Trabajo tiene tres órganos principales, sin embargo, su estructura se basa en una forma tripartita, es decir, la intervención de gobiernos, empleadores y trabajadores.

#### A. Conferencia internacional del trabajo

Esta conferencia se celebra en el mes de junio de cada año, se denomina conferencia internacional y se celebra en Ginebra, Suiza. Cada país que forma parte de esta organización asiste acompañado y representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, sin embargo, también, asisten los consejeros técnicos por cada una de las partes intervinientes, los cuales son admitidos por la conferencia.

En términos generales, estriba la importancia de que en esta conferencia anual asistan los ministros de trabajo de cada país, ya que los temas que abordan en cada una de estas conferencias tienen gran relevancia en cuanto a la aplicación

---

<sup>21</sup> Consulta electrónica Internet :fecha de consulta: 3-3-06. [www.goesjurfdica.com.html](http://www.goesjurfdica.com.html).



de políticas del gobierno respecto a los compromisos que adquieren a través de lo convenido.

El delegado del gobierno tiene voz y voto. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

Dentro de los aspectos a considerar en la estructura de la conferencia, son los siguientes:

- a) Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo.
- b) Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.
- c) Aprueba el presupuesto de la organización y elige al consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo.

#### B. El consejo de administración:

Como lo dicen sus reglamentos, el consejo de administración es el órgano ejecutivo de la organización internacional del trabajo y se reúne tres veces por año



en Ginebra. “adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la conferencia para su adopción. También elige al director general de la oficina internacional del trabajo. Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.”<sup>22</sup>

### C. Oficina Internacional del Trabajo

“Es la Secretaría Permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del consejo de administración y la dirección del director general, elegido por un período renovable de cinco años. La Oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo.

---

<sup>22</sup> Información OIT folleto del ministerio de trabajo y previsión social, s-f.



La oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.”

### 3.3 Los objetivos o fines de la Organización Internacional del Trabajo

"En un mundo que vacila, la organización debe tener una visión clara de sus objetivos y estrategias. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado una meta clara. El elemento vertebrado en 2002-2005 es la aplicación del programa sobre el trabajo docente.”<sup>23</sup>

En vista de lo anterior, los objetivos fundamentales de esta organización son los siguientes:

- a) Promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- b) Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y unos empleos decorosos.
- c) Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.

---

<sup>23</sup> Información recabada de consultas electrónicas a la página de la Organización Internacional del Trabajo. [www.goesjuridica.com.html](http://www.goesjuridica.com.html). Días de consultas; 12, 19, 21 de septiembre 2010.



d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

### 3.4 Convenios internacionales del trabajo que han sido ratificados por Guatemala

A continuación se presentan los convenios internacionales del trabajo que han sido ratificados y aprobados por el estado de Guatemala, por lo tanto, constituyen ley vigente en el país.

#### A. Administración del trabajo

- a) Convenio 63 de 1938, estadísticas de salarios y horas de trabajo, ratificado el 22 de junio 1961 publicado el 22 de agosto de 1961.
- b) Convenio 81 de 1947, inspección de trabajo en la industria y en el comercio, ratificado el 28 de enero 1951 y publicado 11 de febrero 1952
- c) Convenio 129, inspección de trabajo en la agricultura. Ratificado el 20 mayo 1994 y publicado el 7 de octubre de 1994.
- d) Convenio 144 de 1976, consultas tripartitas para promover la aplicación e normas internacionales del trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 marzo 1989.



e) Convenio 160 de 1985, estadísticas del trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 6 de marzo 1989.

**B. Descanso semanal y vacaciones pagadas**

a) Convenio 14 de 1921, descanso semanal en las empresas industriales, ratificado el 3 mayo 1988 y publicado el 11 agosto 1988.

b) Convenio 101 de 1952, vacaciones pagadas en la agricultura, ratificado 22 junio 1961 y publicado el 10 de noviembre de 1961.

c) Convenio 106 de 1957, descanso semanal en el comercio y oficinas, ratificado el 10 noviembre de 1959 y publicado el 19 de diciembre de 1959.

**C. Categorías especiales de trabajadores**

a) Gente de Mar. Convenio 108 de 1958, documentos de identidad de la gente de mar, ratificado el 10 noviembre de 1960 y publicado el 29 de diciembre de 1960.

b) Convenio 109 de 1958, salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, ratificado el 22 de junio 1961 y publicado el 14 noviembre de 1961.

c) Convenio 112 de 1959, edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 23 de octubre de 1961.



d) Convenio 113 de 1959, examen médico de los pescadores, ratificado el 22 junio 1961 y publicado el 2 de noviembre de 1961.

e) Convenio 114 de 1959, contrato de enrolamiento de los pescadores, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 24 octubre de 1961.

f) Convenio 149 de 1977, personal de enfermería, ratificado el 9 de mayo de 1995, publicado el 12 de enero 1996.

#### D. Empleo y recursos humanos

a) Convenio 88 de 1948, servicio del empleo, ratificado el 8 de enero de 1952, publicado el 11 de febrero de 1952.

b) Convenio 96 de 1949, agencias retribuidas de colocación (revisado) ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952.-

c) Convenio 122 de 1964, política de empleo, ratificado el 19 de agosto de 1988 y publicado el 19 de octubre de 1988.



#### E. Horas de trabajo

- a) Convenio 1 de 1919, horas de trabajo en la industria, ratificado el 3 de mayo de 1988 publicado el 11 de agosto de 1988.
- b) Convenio 30 de 1939, horas de trabajo en el comercio y oficinas, ratificado el 22 de junio de 1961, y publicado el 25 de agosto de 1961.
- c) Convenio 159 de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo, personas inválidas, ratificado el 5 de abril de 1994, y publicado el 18 de julio de 1994.
- d) Convenio 82 de 1999, las peores formas de trabajo infantil, ratificado el 23 de julio de 2001 y publicado el 10 de agosto del 2001.

#### F. Igualdad de oportunidades de trato

- a) Convenio 19 de 1925, igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 24 agosto de 1961.
- b) Convenio 100 de 1951, igualdad de remuneración, ratificado el 28 de junio de 1961, publicado el 21 de septiembre de 1961.



c) Convenio 111 de 1958, discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960 y publicado el 26 de octubre de 1960.

d) Convenio 154 de 1981, negociación colectiva, ratificado el 29 de octubre de 1996, publicado el 13 de mayo de 1997.

#### G. Libertad sindical

a) Convenio 11 de 1921, derecho de asociación en la agricultura, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11 de agosto de 1988.

b) Convenio 83 de 1948, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 11 de febrero de 1952.

c) Convenio 98 de 1949, derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado el 22 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952.

d) Convenio 141 de 1975, organización de trabajadores rurales, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo de 1989.



#### H. Política social

a) Convenio 117 de 1962, normas y objetivos básicos de la política social, ratificado el 7 de febrero de 1939, y publicado el 16 de marzo de 1989.

#### I. Plantaciones

a) Convenio 110 de 1958, condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 31 de agosto de 1961.

#### J. Prohibición de trabajo forzoso

a) Convenio 29 de 1930, trabajo forzoso, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo de 1989.

b) Convenio 105 de 1957, abolición del trabajo forzoso, ratificado el 10 de noviembre de 1959 y publicado el 19 de diciembre de 1959.

#### K. Salarios

a) Convenio 26 de 1928, métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado el 20 de abril de 1961, publicado el 9 de mayo de 1961.



b) Convenio 94 de 1949, cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por autoridad pública, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952.

c) Convenio 95 de 1949, protección del salario, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952.

d) Convenio 99 de 1951, métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 13 de octubre de 1961.

e) Convenio 131 de 1970, fijación de salarios mínimos, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11 de agosto de 1988.

#### L. Seguridad e higiene en el trabajo

a) Convenio 161 de 1985, servicios de salud en el trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989 publicado el 6 de marzo de 1989.

b) Convenio 13 de 1921, sobre la cerusa pintura, ratificado el 05 de enero de 1990, publicado el 27 de julio de 1990.

c) Convenio 162 de 1986, utilización de asbesto en condiciones de seguridad, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 6 de marzo de 1989.



- d) Convenio 119 de 1963, protección de la maquinaria, ratificado el 14 de febrero de 1964, publicado el 6 de marzo de 1984.
  
- e) Convenio 127 de 1967, peso máximo de la carga a transportar por un trabajador, ratificado el 11 de mayo de 1983, publicado el 23 de noviembre de 1983.
  
- f) Convenio 148 de 1977, medio ambiente de trabajo. Contaminación del aire, ruido y vibraciones, ratificado el 22 de febrero de 1946, publicado el 27 de mayo de 1996.
  
- g) Convenio 62 de 1937, prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, ratificado el 1 de noviembre de 1964, publicado el 27 de noviembre de 1964, denunciado al ratificar el convenio 167.
  
- h) Convenio 167 de 1988, la seguridad y la salud en la construcción, ratificado el 7 de octubre de 1991, publicado el 9 de marzo de 1992.
  
- i) Convenio 120 de 1964, higiene en el comercio oficinas, ratificado el 3 de octubre de 1975 y publicado el 5 de noviembre de 1975.



#### M. Seguridad social

Convenio 118 de 1962, igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, ratificado el 21 de octubre de 1963, y publicado el 25 de noviembre de 1963.

#### N. Trabajo de las mujeres

a) Convenio 45 de 1935, trabajo subterráneo mujeres, ratificado el 7 de marzo de 1960 y publicado el 30 de marzo de 1960.

b) Convenio 89 de 1948, trabajo nocturno de las mujeres, ratificado el 2 de enero de 1962, publicado el 11 de febrero de 1952.

c) Convenio 103 de 1952, protección de la maternidad, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989.

#### O. Trabajo de menores

a) Convenio 10 de 1921, edad mínima en la agricultura, ratificado el 3 de mayo de 1938, publicado el 11 de agosto de 1988, denunciado al ratificar el convenio 138.



- b) Convenio 15 de 1921, edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo de 1989, denunciado al ratificar el convenio 138.
  
- c) Convenio 58 de 1936, edad mínima trabajo marítimo revisado, ratificado el 16 de octubre de 1961, publicado el 29 de febrero de 1962.
  
- d) Convenio 59 de 1937, edad mínima en la industria, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989.
  
- e) Convenio 138, edad mínima de trabajo, ratificado el 27 de abril de 1990 publicado el 21 de enero 1991.
  
- f) Convenio 16 de 1921, examen médico de los menores de trabajo marítimo, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo de 1989.
  
- g) Convenio 77 de 1946, examen médico de los menores en la industria, ratificado el 28 de enero de 1962, publicado el 11 de febrero de 1952.
  
- h) Convenio 78 de 1946, examen médico de los menores en trabajos no industriales, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 11 de febrero de 1952.



i) Convenio 124 de 1965, examen médico de los menores en trabajos subterráneos, ratificado el 7 de febrero de 1989 publicado el 16 de marzo de 1989.

j) Convenio 70 de 1946, trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, ratificado el 28 de enero de 1962, publicado el 11 de febrero de 1952.

k) Convenio 90 de 1948, trabajo nocturno de los menores en la industria, ratificado el 28 de enero de 1962, publicado el 11 de febrero de 1962.

#### P. Trabajadores migrantes

a) Convenio 97 de 1949, trabajadores migrantes ratificado el 28 de enero de 1962, publicado el 11 de febrero de 1952.

#### Q. Trabajadores indígenas

a) Convenio 50 de 1936, reclutamiento de trabajadores indígenas ratificado el 7 de febrero de 1989 publicado el 16 de marzo de 1989.

b) Convenio 64 de 1939, contratos de trabajo de trabajadores indígenas, ratificado el 7 de febrero de 1989 publicado el 16 de marzo de 1989.



c) Convenio 65 de 1939, sanciones penales trabajadores indígenas, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 19 de noviembre de 1961.

d) Convenio 86 de 1947, duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas, ratificado el 28 de enero de 1962, publicado el 11 de febrero de 1962.

e) Convenio 104 de 1955, abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas, ratificado el 3 de mayo de 1986. Publicado el 11 de agosto de 1988.

f) Convenio 169 de 1989, pueblos indígenas y tribales, ratificado el 5 de junio de 1996.

#### R. Revisión de convenios

a) Convenio 80 de 1946, sobre la revisión de los artículos finales, ratificado el 1 de octubre de 1947.

b) Convenio 116 de 1961, sobre la revisión de los artículos finales, ratificado el 25 de enero de 1965.



## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis del convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio se relaciona con los servicios de salud en el trabajo, de 1985 y que fue ratificado y aprobado por el estado de Guatemala el 7 de febrero de 1989. Lo anterior denota que conforme el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, constituye ley vigente y por lo tanto de aplicación y posible o susceptible de ser invocada por cualquier trabajador e incluso patrono respecto a sus derechos y obligaciones.

#### 4.1. Exposición de motivos

La conferencia general de la organización internacional del trabajo: convocada en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1985 en su septuagésima primera reunión.

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la organización internacional del trabajo por su constitución.



Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el convenio y la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo 1985.

#### 4.2 Análisis del convenio

##### Parte I. Principios de una política nacional

##### Artículo 1

A los efectos del presente convenio: a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas



y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- i) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
- ii) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;
- iii) La expresión representantes de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacional.

Este artículo se relaciona con el hecho de que debe entenderse por servicios de salud en el trabajo, e indica que se refiere a las formas condicionantes para que se establezca con salud en el trabajo, en cuanto a un ambiente sano en donde se desarrolla ese trabajo, así como la obligación patronal de buscar los medios para que exista entre la capacidad del trabajador y el trabajo que realizará una adaptación al mismo.



## Artículo 2

A la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

Este artículo resalta su importancia por dos situaciones: por un lado, condiciona su aplicabilidad para el caso de los estados parte, en este caso, Guatemala, a partir de la práctica nacional y las condiciones en que puedan desarrollarse por el estado de Guatemala, además de que debe ser en congruencia con las organizaciones de empleadores y la organización de trabajadores, cuando existan. En el caso de Guatemala, pese a que existen federaciones y confederaciones sindicales, que pueden ser las organizaciones más representativas de los trabajadores, además de la organización de empleadores, como sucede con el CACIF, entonces, tienen en base a ello, la obligación de propiciar una política nacional en función del cumplimiento de este convenio, pero la realidad es que no es así, no existe la voluntad política por parte del estado de propiciar reformas a las leyes en congruencia con los criterios y opiniones de este tipo de organizaciones, puesto que efectivamente, son condicionantes que en determinado momento les perjudicarían, puesto que se refiere a obligaciones patronales fundamentalmente de propiciar en una política nacional condiciones más favorables a los trabajadores en el tema de salud y el trabajo.



### Artículo 3

1. Todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

3. Todo miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la constitución de la organización internacional del trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

Este artículo se refiere a lo que el artículo anterior indicaba, respecto a que debe comprometerse todo miembro en este caso el estado de Guatemala, a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, no



importando de que sector sea, es decir, público, privado, puesto que de todas formas, para el entendimiento e interpretación de la organización internacional del trabajo, es ambiente de trabajo, tanto privado como público, en el que el trabajador o trabajadora desarrollan una actividad que beneficia a patrono y trabajador.

Si no existieren servicios de salud en el trabajo y no fuera posible por el patrono por diversidad de circunstancias, el convenio prevé que por lo menos, deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas cuando existan, y en este caso, este último párrafo también constituyen una limitante para que pueda exigirse la aplicación por parte del estado de este convenio, puesto que pese a que existen organizaciones de empleadores y de trabajadores, lo común es que únicamente, y por mandato legal, se reúnan en los primeros días del inicio del año, para verificar lo que respecta a la fijación del salario mínimo.

También esta norma establece la obligatoriedad del estado de Guatemala, para que en cumplimiento con el Artículo 22 de la constitución de la organización internacional del trabajo, rinda cuentas de los planes que ha elaborado en caso no existan servicios de salud en el trabajo y como se encuentra la política laboral al respecto.



#### Artículo 4

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente convenio.

#### Parte II. Funciones

#### Artículo 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;



- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;



- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

En este artículo se reúne las condiciones que deben observarse para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo, no refiriéndose exclusivamente a los servicios de salud en el caso de la salud física, sino también se refiere a la salud mental e incluso social.

### Parte III. Organización

#### Artículo 6

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

- a) Por vía legislativa;



b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores a los trabajadores interesados; o

c) De cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

Claramente se marca en este artículo las formas en que debe hacerse efectivo este convenio, y se refieren, primeramente la vía legislativa, eso es un hecho innegable para el caso de Guatemala, puesto que los patronos no realizan ninguna acción que conlleve ejecutar el convenio relacionado así también en igual circunstancia se encuentran los trabajadores organizados. Partiendo de ello, en el caso de que el estado no propicie ese acercamiento necesario o bien obligatorio para la formulación de una política que conlleve llevar salud en el trabajo, la situación continuará de la misma forma como se encuentra actualmente. Con lo anterior se quiere decir, que si no se parte por la vía legislativa dicho acercamiento, las otras vías que regula este artículo son inoperantes.

#### Artículo 7

1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.



2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:

- a) Las empresas o los grupos de empresas interesadas;
- b) Los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) Las instituciones de seguridad social;
- d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) Una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

Con lo establecido en este artículo se puede inferir que los servicios de salud en el trabajo no solo deben comprenderse dentro del ámbito público, sino también privado.

#### Artículo 8

El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.



#### Parte IV. Condiciones de funcionamiento

##### Artículo 9

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.
2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.
3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

Aquí en esta normativa es en donde se puede establecer que la salud en el trabajo no solamente debe concretarse en una salud física con el establecimiento de una clínica médica, sino que debe circunscribirse a un régimen multidisciplinario, como es por ejemplo, una clínica dental, psicológica, pediátrica, etc.



## Artículo 10

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.

Este aspecto es sumamente complejo y delicado, puesto que los servicios de salud en el trabajo, deben o por lo regular, en algunas empresas es cubierto el costo de la misma por el patrono, y bajo este concepto, los profesionales del derecho de alguna manera, aunque no formal, talvez, deben responder a los requerimientos que hacen éstos respecto a cubrir esta necesidad en el trabajo, fundamentalmente porque afecta a los trabajadores.

## Artículo 11

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.



A juicio de quien escribe, esta circunstancia regulada en este artículo debe ser también regulada en congruencia con todo el cuerpo normativo respecto a lo que deba establecer la ley, ya que en base a ello, se partirá de lo que sucede en las prácticas reales.

## Artículo 12

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

Claramente este convenio establece los servicios de salud gratuitos para los trabajadores, por esa razón es que no se instalan o bien no se cumplen con lo contenido en este convenio, puesto que al patrono no le representa beneficios concretos y materiales.

En este caso, podría citarse como ejemplo lo que ha sucedido en el organismo judicial con el funcionamiento de una clínica medica y una dental, que el costo no lo absorben los trabajadores, pero cabe señalar además, que por ser una entidad pública, podría resultar el hecho de que exista, sin embargo en la realidad, por lo general, los patronos, no acatan estas disposiciones.



### Artículo 13

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

### Artículo 14

El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

### Artículo 15

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

En estos tres artículos, que de alguna manera tienen relación unos con los otros, se establece que el patrono tiene la obligación de informar al personal de los posibles riesgos con la realización del trabajo, y de tener conocimiento de esa



situación para atender a los trabajadores cuando surja alguna eventualidad.

## Parte V. Disposiciones generales

### Artículo 16

Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos.

### Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo.

### Artículo 18

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la organización internacional del trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.



3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 19

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de 10 años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de 10 años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros.



2. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

#### Artículo 21

El director general de la oficina internacional del trabajo comunicará al secretario general de las naciones unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la carta de las naciones unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 22

Cada vez que lo estime necesario, el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo presentará a la conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.



## Artículo 23

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.



#### 4.3 Análisis de la recomendación 171 sobre la protección de la salud de los trabajadores del año 1985.

##### A. Antecedentes

La conferencia general de la organización internacional del trabajo: convocada en ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión.

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la organización internacional del trabajo por su constitución.

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el convenio y la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; y la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo.



Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión.

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, adoptada, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, la presente recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

#### B) Análisis de la recomendación

En el derecho internacional de los derechos humanos y fundamentalmente en el caso del trabajo, existe una clasificación doctrinaria respecto a la fuerza vinculante de los convenios, recomendaciones. En el caso de los convenios, al momento de ser ratificados y aprobados por el estado miembro, se hace acreedor de derechos y obligaciones por parte del estado. Sin embargo, en cuanto a las recomendaciones, que si bien es cierto que desarrollan de una manera más detallada aspectos fundamentales con el fin de hacer más operable o viable el convenio, en el caso de los estados miembros.



## I. Principios de una política nacional

1. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales y, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo miembro debería formular, aplicar reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, incluidos los principios generales de sus funciones, de su organización y de su funcionamiento.

Todo miembro debería establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos para la salud que prevalecen en las empresas.

2. En la medida en que ello sea necesario y prácticamente realizable, deberán adoptarse también disposiciones para facilitar a los trabajadores independientes una protección análoga a la prevista en el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y en la presente recomendación.



## II. Funciones

3. La función de los servicios de salud en el trabajo debería ser esencialmente preventiva.

4. Los servicios de salud en el trabajo deberían establecer un programa de actividades adaptado a la empresa o a las empresas a las que sirven, principalmente en función de los riesgos profesionales que se presentan en los lugares de trabajo y de los problemas específicos que se plantean en las respectivas ramas de actividad económica.

A) La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

a) la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores;

b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores;

c) la evaluación de los medios de protección colectiva e individual;



- d) la evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de controles válidos y generalmente aceptados;
- e) la verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.
- f) Dicha vigilancia debería llevarse a cabo en relación con los demás servicios técnicos de la empresa y con la cooperación de los trabajadores interesados y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.
- f) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo deberían consignarse en forma apropiada y mantenerse a disposición del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.
- g) Tales datos deberían utilizarse respetando su carácter confidencial, y solamente para orientar y dar asesoramiento acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores.
- h) La autoridad competente debería tener acceso a estos datos, los cuales sólo debería comunicar el servicio de salud en el trabajo a terceros previo acuerdo del



empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

5. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores, a la salubridad del medio ambiente de trabajo y a las condiciones de trabajo.

6. Los servicios de salud en el trabajo deberían:

a) efectuar, cuando sea necesario, la vigilancia de la exposición de los trabajadores a riesgos especiales para la salud;

b) supervisar las instalaciones sanitarias y otras instalaciones puestas a disposición de los trabajadores por el empleador, tales como suministro de agua potable, cantinas y alojamientos;

c) asesorar acerca de las posibles incidencias de la utilización de tecnologías en la salud de los trabajadores;

d) participar y asesorar en la selección de los equipos necesarios para la protección individual de los trabajadores contra los riesgos profesionales;



e) colaborar en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores;

f) participar en los análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, y en los programas de prevención de accidentes.

7. El personal que preste servicios de salud en el trabajo debería, después de haber informado al empleador, a los trabajadores y a sus representantes, cuando sea apropiado:

a) tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores;

b) tener acceso a las informaciones sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias y sustancias utilizados o cuya utilización esté prevista, bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores;

c) poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizados o manipulados.



8. Debería consultarse a los servicios de salud en el trabajo sobre cualquier cambio previsto en materia de métodos y condiciones de trabajo susceptible de tener algún efecto sobre la salud o la seguridad de los trabajadores.

#### B. Vigilancia de la salud de los trabajadores

1) La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir:

a) una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás;

b) evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud;

c) una evaluación de la salud de los trabajadores que reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación;



d) evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

2) Deberían adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

3) Cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos profesionales específicos, la vigilancia de su estado de salud debería comprender, cuando corresponda, además de los exámenes de salud previstos en el párrafo 11 de la presente recomendación, todos los exámenes e investigaciones necesarios para detectar los niveles de exposición y las reacciones y los efectos biológicos precoces.

4) Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los efectos sobre la salud de la exposición a riesgos profesionales específicos, podrá utilizarse dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador.



15) Los servicios de salud en el trabajo deberían ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. El personal encargado de los servicios de salud en el trabajo no debería ser obligado por los empleadores a verificar las razones de la ausencia del trabajo.

16) Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales. Dichos expedientes deberían también contener informaciones acerca de las tareas que hayan realizado los trabajadores, de su exposición a los riesgos profesionales inherentes a su trabajo y de los resultados de toda evaluación de la exposición de los trabajadores a tales riesgos.

17) El personal que preste servicios de salud en el trabajo sólo debería tener acceso a los expedientes de salud si la información contenida en ellos tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. Cuando los expedientes contengan información personal de carácter médico confidencial, este acceso debe limitarse al personal médico.

18) Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador.



19) La legislación nacional, la autoridad competente o la práctica nacional basada en pautas de ética reconocidas deberían prescribir las condiciones y el período de conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes, y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando las informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora.

20) Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador.

21) Esta comunicación no debería contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones de trabajo que le estén contraindicados, temporal o permanentemente, desde el punto de vista médico.

22) Cuando el mantenimiento de un trabajador en un puesto de trabajo esté contraindicado por motivos de salud, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar en los esfuerzos destinados a encontrarle otra colocación en la empresa u otra solución apropiada.



23) Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad profesional, ésta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. El empleador, los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de que se ha efectuado dicha notificación.

#### C. Información, educación, formación y asesoramiento

24). Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la elaboración y aplicación de programas de información y de educación y de formación, destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo.

25. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la información y el perfeccionamiento periódico del personal de primeros auxilios y en la formación gradual y continuada de todo el personal de la empresa que contribuye a la seguridad y a la salud en el trabajo.

26) A fin de fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberían asumir la función de asesores del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa y del comité de seguridad e higiene, cuando existan, acerca de los problemas de salud, de higiene del trabajo y deberían colaborar con los organismos que actúan ya como asesores.



27) Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo, de los resultados de los exámenes de salud de que haya sido objeto y de la evaluación de su estado de salud.

28) Todo trabajador tendrá el derecho de que se corrija cualquier dato que sea erróneo o que pueda inducir en error.

29) Los servicios de salud en el trabajo deberían además asesorar individualmente a los trabajadores acerca de su salud en relación con su trabajo.

#### D. Primeros auxilios, tratamientos y programas de salud

30) Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo en las empresas deberían proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o de indisposición en el lugar de trabajo, y colaborar en la organización de la administración de primeros auxilios.

31) Habida cuenta de la organización de la medicina preventiva a nivel nacional, los servicios de salud en el trabajo podrían, cuando sea posible y apropiado:



a) proceder a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presentan en el lugar de trabajo;

b) participar en campañas de protección de la salud;

c) colaborar con las autoridades sanitarias en el marco de programas de salud pública.

32) Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales y, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, la autoridad competente, si fuere necesario, debería autorizar a los servicios de salud en el trabajo, de acuerdo con todos los interesados, incluidos el propio trabajador y su médico de cabecera, o un servicio de cuidados primarios de la salud, cuando sea aplicable, a asumir una o varias de las funciones siguientes, a participar en ellas:

a) el tratamiento de los trabajadores que no hayan interrumpido su trabajo o que se hayan reintegrado al mismo tras una ausencia;

b) el tratamiento de las víctimas de accidentes del trabajo;

c) el tratamiento de las enfermedades profesionales y de las afecciones agravadas por el trabajo;



d) los aspectos médicos de la reeducación y readaptación profesionales.

33) Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales en materia de organización de la atención de salud y del alejamiento de los centros que la dispensan, los servicios de salud en el trabajo podrían desplegar otras actividades relacionadas con la salud, incluida la asistencia médica curativa a los trabajadores y a sus familias, en la forma que permita la autoridad competente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

34) Los servicios de salud en el trabajo deberían cooperar con los demás servicios interesados en la elaboración de planes de urgencia para hacer frente a accidentes importantes.

#### E. Otras funciones

35) Los servicios de salud en el trabajo deberían analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo y los resultados de la vigilancia biológica y de la vigilancia continua individual de la exposición de los trabajadores a determinados riesgos profesionales, cuando éstos existan, a fin de evaluar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud, y de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.



36) Los servicios de salud en el trabajo deberían elaborar planes y, a intervalos apropiados, informes sobre sus actividades y las condiciones de salud en la empresa. Estos planes e informes deberían ponerse a disposición del empleador y de los representantes de los trabajadores en la empresa o a la del comité de seguridad e higiene, cuando existan, y la autoridad competente debería tener acceso a los mismos.

37) En la medida de sus recursos, los servicios de salud en el trabajo, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, deberían contribuir a la investigación, participando en estudios o encuestas efectuados a nivel de la empresa o de la rama de actividad económica, por ejemplo, con objeto de reunir información epidemiológica y orientar sus actividades.

38) Los resultados de las mediciones realizadas en la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los resultados de las evaluaciones de salud de los trabajadores podrán ser utilizados con fines de investigación, bajo reserva de las disposiciones de los párrafos 6, 3); 11, 2), y 14, 3), de la presente recomendación.

39) Los servicios de salud en el trabajo deberían participar con otros servicios de la empresa, cuando así convenga, en las medidas encaminadas a impedir que las actividades de ésta causen perjuicio al medio ambiente general.



### III. Organización

40. En la medida de lo posible, los servicios de salud en el trabajo deberían estar situados en el lugar de trabajo o en las proximidades de éste, o bien estar organizados de forma que se garantice el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo.

41) Los empleadores, los trabajadores y sus representantes, si los hubiere, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo sobre una base equitativa.

42) De conformidad con las condiciones y la práctica nacional, los empleadores y los trabajadores, o sus representantes en la empresa, o el comité de seguridad e higiene, cuando existan, deberían participar en las decisiones sobre organización y funcionamiento de estos servicios, incluidas las relativas al empleo del personal y a la planificación de los programas del servicio.

43) Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.



44) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados por:

- a) las empresas o grupos de empresas interesados;
- b) los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) las instituciones de seguridad social;
- d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

45) La autoridad competente debería precisar las circunstancias en las que, cuando no se hubieren organizado servicios de salud en el trabajo, los servicios adecuados existentes podrían ser reconocidos provisionalmente como organismos habilitados en el sentido del sub-párrafo 2), d), supra.

46) En los casos en que la autoridad competente, tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas interesadas, cuando existan, determine que el establecimiento de un servicio de salud en el trabajo o el acceso a tal servicio es prácticamente imposible, las empresas deberían, con carácter provisional y tras consultar a los representantes de los



trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, cuando existan; concluir un acuerdo con un servicio médico de la localidad para proceder a los exámenes de salud prescritos por la legislación nacional, controlar las condiciones sanitarias existentes en la empresa y velar por que los primeros auxilios y la atención de urgencia estén organizados de forma apropiada.

#### IV. Condiciones de funcionamiento

47) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían estar formados por equipos multidisciplinarios constituidos en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

48) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de personal técnico en número suficiente, con formación especializada y experiencia en esferas tales como la medicina del trabajo, la higiene del trabajo, la ergonomía, los cuidados de enfermería del trabajo y otras cuestiones conexas. Este personal debería, en la máxima medida posible, mantenerse al corriente de los progresos en los conocimientos científicos y técnicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y tener la posibilidad de hacerlo sin pérdida alguna de ingresos.



49) Los servicios de salud en el trabajo deberían, además, disponer del personal administrativo necesario para su funcionamiento.

50) Se debería salvaguardar la independencia profesional del personal que presta servicios en materia de salud en el trabajo, de conformidad con la práctica y la legislación nacionales. Esto podría llevarse a cabo mediante leyes, reglamentos y consultas apropiadas entre el empleador, los trabajadores y sus representantes y los comités de seguridad e higiene, si los hubiere.

51) La autoridad competente debería especificar, cuando proceda, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las condiciones relativas a la contratación y a la terminación del empleo del personal de los servicios de salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas.

52) A reserva de las excepciones que prevean las leyes y los reglamentos nacionales, todo el personal de un servicio de salud en el trabajo debería estar obligado a guardar el secreto profesional sobre los datos médicos y técnicos que pueda llegar a conocer en razón de sus funciones y de las actividades del servicio.



53) La autoridad competente puede prescribir normas relativas a los locales y al equipo necesario para el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo.

54) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de instalaciones adecuadas para efectuar los análisis y pruebas necesarios para la vigilancia de la salud de los trabajadores y la salubridad del medio ambiente de trabajo.

55) Dentro del marco de un enfoque multidisciplinario, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar con:

a) los servicios que se ocupan de la seguridad de los trabajadores en la empresa;

b) los distintos servicios o unidades de producción, para ayudarlos a formular y a aplicar programas preventivos convenientes;

c) el departamento de personal de la empresa y los demás servicios interesados;

d) los representantes de los trabajadores en la empresa, como asimismo sus representantes de seguridad y el comité de seguridad e higiene, si los hubiere.



56) Cuando sea apropiado, los servicios de salud en el trabajo y los servicios de seguridad en el trabajo podrían organizarse conjuntamente.

57) Además, los servicios de salud en el trabajo deberían mantener contactos, cuando sea necesario, con los servicios y organismos exteriores a la empresa que se ocupan de cuestiones relativas a la salud, a la higiene, a la seguridad, a la readaptación, al readiestramiento y reclasificación profesionales y a las condiciones de trabajo y de bienestar de los trabajadores, así como con los servicios de inspección y el organismo nacional que haya sido designado para participar en el sistema internacional de alerta para la seguridad y la salud de los trabajadores establecido en el marco de la organización internacional del trabajo.

58) La persona encargada de un servicio de salud en el trabajo debería poder, de conformidad con las disposiciones del párrafo 38, consultar a la autoridad competente, tras haber informado de ello al empleador y a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, si los hubiere, acerca de la aplicación de las normas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.

59) Los servicios de salud en el trabajo de toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento deberían prestar el nivel máximo de servicios, sin discriminaciones, a los trabajadores de todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o país en que estén situados.



## V. Disposiciones generales

60) En el marco de su responsabilidad por la seguridad y la salud de los trabajadores que emplean, los empleadores deberían adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar el cumplimiento de las funciones de los servicios de salud en el trabajo.

61) Los trabajadores y sus organizaciones deberían aportar su apoyo a los servicios de salud en el trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

62) Las prestaciones relacionadas con la salud en el trabajo, dispensadas por los servicios de salud en el trabajo deberían ser totalmente gratuitas para los trabajadores.

63) Cuando los servicios de salud en el trabajo hayan sido establecidos y sus funciones fijadas por la legislación nacional, ésta debería determinar también la forma de financiar tales servicios.

64) A los efectos de la presente recomendación, la expresión representantes de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.



65) La presente recomendación, que completa el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, reemplaza a la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

#### 4.3 Intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es el ente encargado de dirigir las políticas laborales del estado. Como lo dice el Código de Trabajo, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

“El decreto 1117 del Congreso que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la revolución, indica que corresponde a dicho ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del estado; la



aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.”<sup>24</sup>

De conformidad con el artículo 275 del código de trabajo, respecto a las resoluciones administrativas, pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y,

---

<sup>24</sup> Citado por Luis Fernández Molina. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 22



b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

En cuanto a la función de la Inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social, el licenciado Luis Alberto López Sánchez que una de las dependencias más importantes del ministerio de trabajo y previsión social es la inspección general de trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio código le confiere el carácter de asesoría técnica del ministerio, según lo establecido en el artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como lo indica el artículo 380 del Código de Trabajo.

---

En su obra **Derecho de trabajo para el trabajador.**



Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social. Para que le impongan la sanción al patrono infractor, como lo indica el artículo 281 del Código de Trabajo. Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que "...la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho."

Pareciera ridículo mencionar que si en efecto, la Inspección General del Trabajo con su cuerpo de inspectores verificaren la violación a una de sus normas laborales por parte de los patronos, deben proceder de conformidad como lo indica la ley, pero que pasa si se verifica que existen muchas leyes en el ambiente laboral que los mismos inspectores de trabajo desconocen, ¿como hacerlas aplicar? Esto sucede en el caso del convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo que es objeto de análisis en este trabajo y que esta es una de las circunstancias que fueron analizadas dentro del trabajo de campo.

---

López Sánchez. Ob. Cit.



#### 4.4 Situación real de la problemática del trabajador en materia de salud en el trabajo.

Para abordar este tema, se tendría que remontar a como se encuentra estructurada física, psicológica, material y económicamente la sociedad guatemalteca. Para nadie escapa la situación en que se encuentra la mayoría de la población, que siendo de extrema pobreza, un buen porcentaje de ella se encuentran concentrada en el área rural, además de que un alto porcentaje también lo constituyen la población indígena, que regularmente es la mayormente afectada en cuanto a no contar con los niveles educativos, económicos, laborales adecuados para una vida decorosa.

Esa problemática planteada, también se ve fortalecida con la forma en que el estado de Guatemala ha sido gobernado. Es lógico creer que según datos proporcionados por los medios de comunicación, aproximadamente trescientas familias guatemaltecas son las que ostentan los poderes del estado, en cuanto a la función del estado, el ejército, el poder económico, todo lo cual trae consigo el problema de la tierra, la poca producción, pocas fuentes de empleo, etc., es por ello que el problema de la población laboral guatemalteca, es un problema de fondo, y que repercute en perjuicio de la gran mayoría de trabajadores, solamente en el caso de que existen muchas leyes, como se ha comprobado con el presente análisis que los trabajadores desconocen, y que no ha sido interés del gobierno a



través del ministerio de trabajo y previsión social, y mucho menos de los inspectores de trabajo dar a conocer.

#### 4.5 Aspectos que comprende la salud

Dentro de los temas de salud, concebido desde el punto de vista del convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, puede comprenderse los servicios de salud que deben tener los trabajadores en los centros de trabajo, son de carácter multidisciplinario, quiere decir, que pueden abarcar el orden médico, dental, psicológico, incluso, pediátrico, ginecológico, etc. pero concretamente los tres primeros.

Como ha quedado establecido, el convenio se refiere a la obligatoriedad de los estados parte, de implementar en los centros de trabajo, ya sean públicos o privados, equipos multidisciplinarios que contribuyan a brindar salud en el trabajo, así también de que si no se ha implementado, la obligación de que se establezcan en los planes de gobierno, ambas circunstancias no han sido adoptadas por el estado de Guatemala, pese a que este convenio fue ratificado y aceptado por Guatemala, desde el año 1989.

Se ha tenido conocimiento que existen empresas públicas y privadas que cuentan con servicios de atención de enfermería o de un médico, como el caso, del lugar donde labora quien escribe, que es el organismo judicial, además de algunos



lugares en donde se ha tenido conocimiento que se cuenta con un médico de planta, pero a juicio de quien escribe, no contribuye efectivamente a las obligaciones que el gobierno ha adoptado al momento de suscribir y aprobar el convenio que se refiere a los servicios de salud en el trabajo, pero existe una grave responsabilidad por parte del estado, a no interesarse en este tema y propiciar dentro de una política nacional la aplicación o ejecución de este convenio, y es un problema que seguirá de esa misma manera por mucho tiempo, y en el caso de los inspectores de trabajo que conforme sus atribuciones ya descritas, el hecho de que ignoren las repercusiones y sobre todo el contenido de los convenios internacionales del trabajo y como intervenir en los centros de trabajo, ha sido demostrado derivado de esa deficiencia, entonces, esta problemática continuará.



## CAPÍTULO V



### 5. La propuesta de solución a la problemática planteada

#### 5.1 Presentación del trabajo de campo

De conformidad con los resultados del trabajo de campo ha sido evidente de que la mayoría de los entrevistados consideraron que no existe una legislación adecuada que regule aspectos relevantes de las condiciones de trabajo en materia de salud y seguridad, especialmente con fines de prevención, y que generalmente es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que atiende cuando sucede un riesgo en el trabajo, y esta situación no es la misma cuando se trata de trabajadores que no son cubiertos por el seguro social.

También se pudo extraer de los resultados del trabajo de campo, es que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras no conocen a cabalidad todas las leyes que se regulan a favor de éstos, especialmente las leyes de carácter internacional, como los Convenios Internacionales de Trabajo, en ellos, se incluye el convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo que a pesar de que se encuentra vigente desde hace mucho tiempo, el Estado de Guatemala, no ha implementado las políticas necesarias para dar cumplimiento a los compromisos que allí se convirtieron.



## 5.2 Entrevistas

En el presente trabajo, se realizaron entrevistas a inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a abogados litigantes en el ramo laboral, así como funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## 5.3 Necesidad de reforma del Código de Trabajo

De conformidad con el trabajo desarrollado, no cabe duda que es una problemática para los trabajadores, el hecho de que no se cuente con personal capacitado para brindar servicios de salud en los centros de trabajo determinados, tanto en el orden público como privado. Es por ello, que tratando de cumplir con lo que establece el convenio, a juicio de quien escribe, se hace necesario que el estado de Guatemala, cumpla efectivamente los compromisos contraídos en el mismo, respecto a que se establezca en el Código de Trabajo, específicamente en el título quinto capítulo único respecto a la higiene y seguridad en el trabajo, para adicionar a pesar de que ya existen varias adiciones, todo lo que respecta a los compromisos que el gobierno de Guatemala ha contraído especialmente en cuanto a:

- a) Establecer por la vía legislativa, adiciones al Código de Trabajo en el apartado ya señalado, en cuanto a determinar como obligatorio que cualquier



patrono que emplee más de un trabajador en un centro de trabajo, servicios de salud física y mental como mínimo.

b) En caso de que por la naturaleza del contenido del convenio, fuera posible por conveniencia técnica o jurídica, establecer un reglamento derivado de lo que establece el mismo código de trabajo con respecto a la seguridad e higiene en el trabajo.

c) Mientras no se haga posible lo anterior, la organización de trabajadores debe iniciar las negociaciones con la organización de patronos, a manera de obligar al estado de que debe cumplirse con lo contenido en el convenio relacionado.

#### 5.4 La creación de la ley de higiene y seguridad en el trabajo

Independientemente de que se debe reformar el Código de Trabajo, tal y como se ha expuesto en el inciso anterior, resulta también importante de que se cree una ley específica que abarque los asuntos que se encuentran contenidos en el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo de manera específica, y por ello, se propone que dentro de las bases normativas que se sugieren, deben estar por lo menos las siguientes:



1. Debe ser una ley específica que tenga carácter prevencionista, por ello debe poner el foco en el empleador y su establecimiento, sujeto y objeto de las acciones consistentes en “prevenir, reducir, eliminar y aislar riesgos”, teniendo al trabajador como beneficiario de las mismas.
2. Se debe conformar este marco normativo en base a lo que establece el convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo y que se complemente con lo que en materia de salud y seguridad se establezca en el Código de Trabajo, y demás leyes vigentes en el país de carácter ordinario.
3. Por lo anterior, se debe constituir en una ley básica, ya que deja en libertad para que a través de ella se realicen reglamentaciones y normas complementarias para la implementación de las políticas en materia de prevención en salud y seguridad en el trabajo.
4. Por lo menos debe contener los siguientes artículos:

Artículo 1. Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República de Guatemala, a las normas de la presente ley, el Código de Salud, Código de Trabajo, Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otras y los reglamentos que en su consecuencia se dicten. Sus disposiciones se deberán aplicar a todos los establecimientos y centros de trabajo, que persigan o no fines de lucro,



cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

5. Debe existir un artículo que se refiera a definiciones importantes para entender e interpretar la normativa que se propone a través de estas bases:

Artículo 2. A los efectos de la presente ley los términos “establecimiento”, “centro de trabajo” o “puesto de trabajo” designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. El término empleador designa a la persona física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o mas personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 3. Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.



Artículo 4. La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores y trabajadoras; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, a través de la adopción de medidas que deben ser controladas y supervisadas por la Inspección General de Trabajo; c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral, debiendo evidenciar los patronos de su interés por resguardar a los trabajadores previniéndoles de riesgos de trabajo, y en base a ello, controlar los lugares de trabajo que mas riesgos ofrecen en relación a otros.

Artículo 5. A los fines de la aplicación de esta ley considérense como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial; b) institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones, generales o particulares, atendiendo a condiciones ambientales o factores ecológicos y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo; c) sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas; d) distinción a todos los efectos de esta ley entre actividades normales, personas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o



las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres; e) normalización de los términos utilizados en higiene y seguridad, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo; f) investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos; g) realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedente para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención; h) estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres; i) aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud sean permanentes durante la jornada de labor; j) fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos a que den lugar las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales; k) determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos; l) adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de esta ley; m) participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas,



y de las asociaciones profesionales de empleadores, y de trabajadores con personería gremial; n) observancia de las recomendaciones internacionales en cuanto se adapten a las características propias del país y ratificación, en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia; ñ) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas; o) realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establezcan en las respectivas reglamentaciones.

Artículo 6. Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente: a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo; b) factores físicos: iluminación, ventilación, temperatura, carga térmica, presión humedad, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes; c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos; d) efluentes industriales.

Artículo 7. Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente: a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas: ubicación y conservación; b) protección de maquinas, instalaciones y artefactos; c) instalaciones eléctricas; d) equipos de protección individual de los trabajadores; e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo; f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y



señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligros; g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.

Artículo 8. Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo: a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas; b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje; c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal; d) a las operaciones y procesos de trabajo.

Artículo 9. Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador: a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo expediente de salud; b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo; c) instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo; d) mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables; e) evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo



para la salud, afectando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes; f) eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores; g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro; h) depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas; i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios; j) colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones; k) promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Artículo 10. Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a: a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo; b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen; c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones; d) colaborar en la organización de programas de



formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los recursos que se dictaren durante las horas de labor.

Artículo 11. El ejecutivo dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad de aplicación podrá adaptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuara rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia.

Artículo 12. Las infracciones a las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad administrativa como sucede en el caso de la Inspección General de Trabajo como corresponda, según el Código Penal y el Código de Trabajo.





## CONCLUSIONES

1. Se cuenta con poca normativa laboral relacionada al control estatal de condiciones laborales en materia de salud de los trabajadores; tanto del sector público como privado, a pesar de que conforme a la Constitución Política de la República, constituye una obligación para el Estado de Guatemala, brindar bienestar social a los habitantes, en el que se encuentra un importante sector de la sociedad, como son los trabajadores.
2. Dentro de las normas nacionales que pueden ser consideradas como conocidas por los trabajadores, únicamente está el Código de Trabajo. En el caso de las normas internacionales del trabajo, ésta es desconocida por los trabajadores comunes, partiendo esta aseveración del poco conocimiento que tienen inspectores y abogados litigantes en el ramo laboral al respecto; especialmente, ello implica el desconocimiento de los trabajadores en el tema de salud y seguridad.
3. Hay normas internacionales de trabajo en cuanto a los convenios de trabajo aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala, éstas no se implementan en la legislación ordinaria interna; o bien, no se crean cuerpos normativos que los regulen, lo cual ocasiona mayores perjuicios al sector laboral; asimismo, convenios que el Estado de Guatemala no ha ratificado y aprobado; lo cual va en detrimento de la clase trabajadora.



4. El Estado de Guatemala ha caído en negligencia al no dar a conocer al sector laboral, el cúmulo de convenios emanados por la OIT, que regulan aspectos específicos en materia de trabajo, como el 161 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a las condiciones de salud, y otros en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, con los cuales podrían crear políticas de salud que beneficien al sector laboral, lo que a la fecha no existe.
  
5. Hay desprotección del Estado hacia el sector laboral cuando no aprueba ni ratifica el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, por inexistencia de la intervención de la Inspección General de Trabajo, que contiene una serie de compromisos que debiera contraer el Estado de Guatemala en materia de salud y seguridad para los trabajadores.



## RECOMENDACIONES

1. Los legisladores, a través de la comisión respectiva, propicien los cambios legales necesarios para crear mecanismos de protección de los trabajadores en el ámbito de salud; tomando en cuenta las normas internacionales que se han creado para dicho efecto. Así también, vinculado con la salud se encuentra la seguridad social, y debiera existir una política de Estado al respecto.
2. El Congreso de la República y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben contar con mecanismos para informar acerca de las normas existentes que benefician los derechos y obligaciones de los trabajadores para que éstos las conozcan y las empleen en sus relaciones laborales con la parte patronal, lo cual fortalece la salud y seguridad de la clase laboral.
3. El Congreso de la República debe hacer una revisión de los convenios internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo, que no han sido ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala, para que se cumpla con estos compromisos que benefician a la clase trabajadora, con el fin de ratificarlos y aprobarlos y, en base a ello, crear una política de Estado ejecutable a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



4. Es necesario que el Estado de Guatemala propicie las políticas laborales en materia de salud y seguridad, que se han creado como parte de los compromisos de los estados contenidos en el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, en forma específica, tal y como se propone en el presente trabajo de investigación; lo cual hará reformar normas tendientes a la búsqueda del bienestar común en el caso de la clase trabajadora.
  
5. Debe ratificarse el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado, que se refiere a las condiciones de salud de los trabajadores, por el hecho de que actualmente se encuentran en desprotección por inexistencia de una normativa ordinaria que regule estos aspectos; a través de un marco normativo específico que sea congruente con los principios de tutelaridad y objetividad que rigen el derecho de trabajo guatemalteco; tal y como se regula en el 4º. Considerando del Código de Trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo, **Derecho normativo laboral**. Bibliográfica Omega Buenos Aires, Argentina, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de grado, Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CASAS BAAMONDE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia. Jurisprudencia constitucional**. Relaciones laborales. Mayo 99.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones de Palma, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. Instituto de Estudios Económicos, España.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial De Palma, 1955.



LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1947.

MATÍA PRIM, José. Sala Franco T. Valdes Dalre y ATÍA PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y Ida Soria. **HUELGA, Cierre patronal y conflictos colectivos**. Madrid, 1982.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

SAENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972.

SALA FRANCO, Alfonso Mellado. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva**. Valencia, 1996.

**Varios Autores. Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua**. Décima edición, 1996.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Código de Trabajo y sus reformas**. Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1961.



**Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo.** 1985, ratificado según publicación del diario oficial el 6 de junio de 1989.

**Ley del Organismo Judicial y sus reformas,** Decreto número 2-89. Congreso de la Republica de Guatemala, 1989.