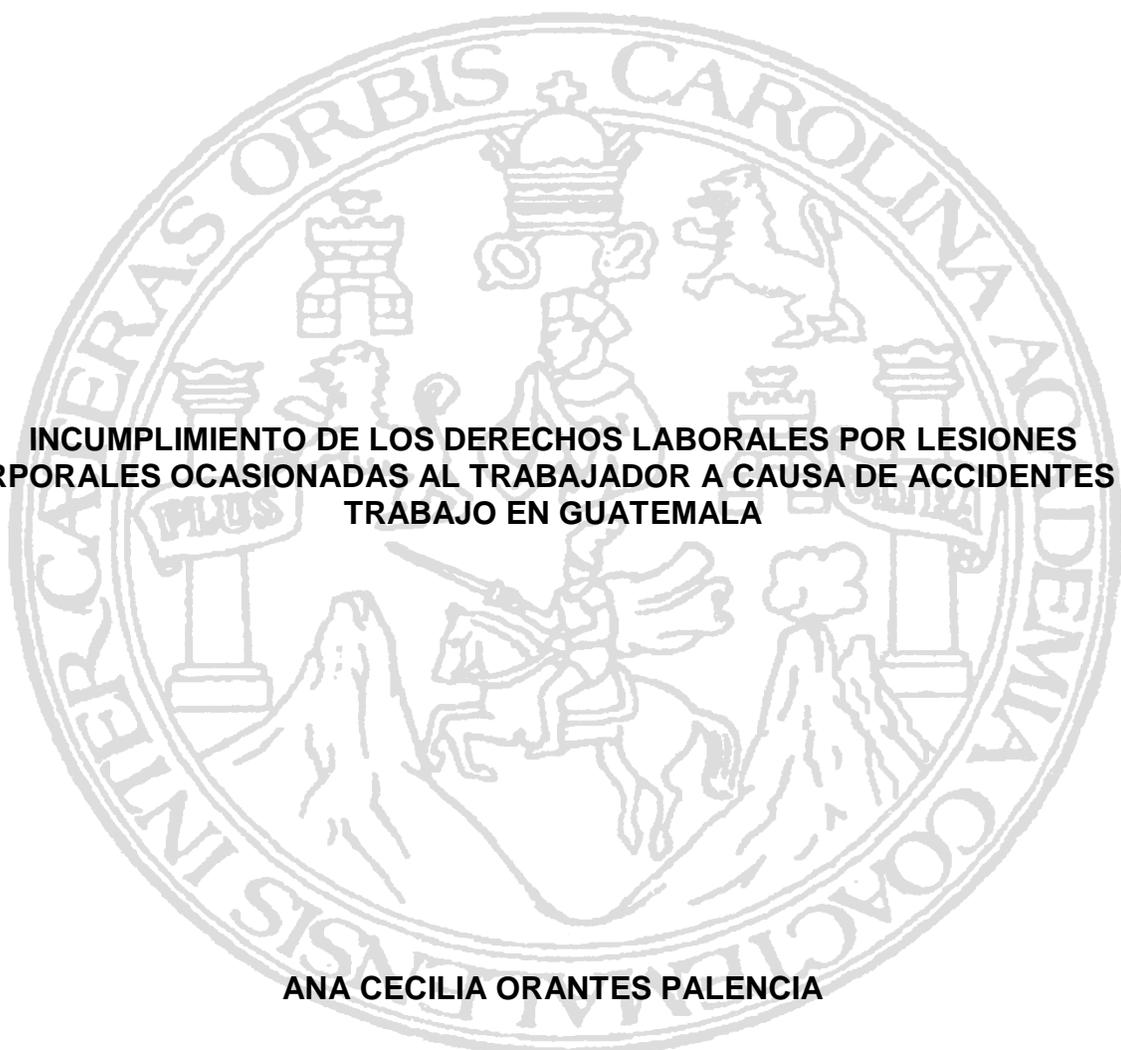


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a sword and a shield. Above him is a crown. To the left and right are various symbols, including a castle and a lion. The text around the border of the seal reads "ACADEMIA COACENSIS INTER CAERAS ORBIS CAROLINA".

**INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES POR LESIONES
CORPORALES OCASIONADAS AL TRABAJADOR A CAUSA DE ACCIDENTES DE
TRABAJO EN GUATEMALA**

ANA CECILIA ORANTES PALENCIA

GUATEMALA, MAYO DE 2021

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

**INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES POR LESIONES
CORPORALES OCASIONADAS AL TRABAJADOR A CAUSA DE ACCIDENTES DE
TRABAJO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA CECILIA ORANTES PALENCIA

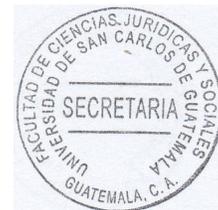
Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2021



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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Saúl Sigfredo Castañeda Guerra

Vocal: Licda. Bélgica Anabella Deras Román

Secretaria: Licda. Delia Verónica Loarca Cabrera

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Moisés Raúl de León Catalán

Vocal: Licda. Gloria Isabel Lima

Secretaria: Licda. Karla Lissette Guevara Herrera

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



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida, fuerza y fortaleza para llegar a este momento de mi vida tan importante para mí como para mi familia.
- A MIS PADRES:** Griselda Palencia y Roberto Orantes (Q.E.P.D.), por su apoyo incondicional y siempre haberme apoyado y motivado a luchar y nunca haberme abandonado en el sueño de seguir adelante, el cual estamos cumpliendo en este momento.
- A MI HERMANO:** Roberto José por su apoyo, consejos por haber estado juntos en esta carrera y haber tenido experiencias que nunca olvidaremos las cuales te las agradezco.
- A MI ESPOSO:** Mario por estar a mi lado y apoyarme a cumplir mi sueño de graduarme.
- A MIS HIJOS:** Alejandro y Gabriela, por ser mi motivo para luchar y que les quede como ejemplo para superarse día con día y que no existen límites para cumplir nuestros sueños.
- A MIS ABUELOS, TÍOS Y PRIMOS:** Por sus consejos y cariño que siempre me dieron y nunca dudaron en que este momento llegaría a realizarse, dándome todo su apoyo incondicional para que juntos en este momento logremos disfrutar de este logro.



A: Mis amigos y compañeros de estudio por todos los momentos que compartimos y quedan al recuerdo y que nunca olvidaremos porque siempre seremos amigos y compañeros san carlistas y que con mucho esfuerzo logramos llegar a la meta que todos nos trazamos cuando empezamos esta carrera.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido ingresar a estudiar a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, pudiendo egresar con orgullo de la tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual siempre respetaré y mantendré con orgullo durante el ejercicio de la profesión que el día de hoy me otorga para poder salir adelante y superarme.



PRESENTACIÓN

La tesis desarrollada señaló el incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo en Guatemala. Los accidentes de trabajo son todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores o la muerte que devienen como resultado de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, así como también toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en iguales circunstancias.

La lesión corporal es referente a cualquier tipo de lesiones físicas o mentales causadas a una persona tales como huesos rotos, incisiones, parálisis o muerte que ocurra como consecuencia de un acto de negligencia en el trabajo.

La rama del derecho a la que pertenece la tesis es pública y fue desarrollada una investigación cualitativa en la ciudad capital de la República de Guatemala durante los años 2016-2019, siendo el objeto de la misma la indicación de que tienen que resguardarse los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores guatemaltecos que han sufrido lesiones corporales a consecuencia de accidentes en el trabajo; y el aporte académico de la misma, dio a conocer la necesidad de que se sancione el actual incumplimiento de los patronos al no prestar ayuda, ni respetar los derechos laborales de sus empleados.



HIPÓTESIS

El actual incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo en Guatemala, no ha permitido que cuenten con el apoyo tanto estatal como de sus patronos para garantizarse el respeto a sus derechos y que la gravedad del daño ocasionado a causa de los accidentes que padecen a consecuencia de su trabajo no les limite la continuidad del mismo y el aseguramiento de una vida digna para ellos y sus familias.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada fue comprobada y señaló el actual incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo en Guatemala, debido a que los patronos no cumplen con prestarles el debido apoyo cuando en el centro de labores ocurra un accidente de trabajo, siendo necesario que el Estado asegure que los empleadores cumplan con su obligación de resarcir los daños ocasionados.

Se llevó a cabo una investigación con las técnicas y métodos necesarios para que se llevara un estudio eficiente relacionado con los accidentes de trabajo, habiéndose empleado los métodos de investigación descriptivo, inductivo, sintético y analítico que permitieron identificar cómo y por qué ocurrió el accidente de trabajo, así como el establecimiento de las acciones a prestarse para apoyar a los trabajadores lesionados; habiendo utilizado las técnicas documental y bibliográfica, con las cuales se recolectó la información jurídica y doctrinaria que se relacionó con el tema.



ÍNDICE

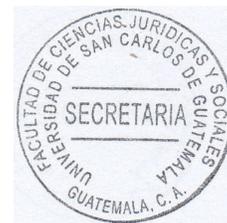
	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	2
1.2. Principios.....	3
1.3. Fuentes.....	13
1.4. Prestación de servicios y subordinación laboral.....	18
1.5. Remuneración.....	19
1.6. Debilidad de la normativa laboral.....	20
1.7. Revaloración del derecho del trabajo.....	21

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales.....	25
2.1. El salario.....	25
2.2. Jornada de trabajo.....	33
2.3. Descanso semanal.....	34
2.4. Días de asueto o feriados.....	35
2.5. Vacaciones.....	36
2.6. Seguridad social.....	38
2.7. Riesgos laborales y seguridad ocupacional.....	42
2.8. Cálculo de las prestaciones laborales.....	43
2.9. Libertad sindical.....	43
2.10. Negociación colectiva.....	45
2.11. La huelga.....	48



CAPÍTULO III

3. Accidentes de trabajo.....	51
3.1. Definición.....	51
3.2. Características.....	52
3.3. Supuestos.....	53
3.4. Presunción de accidente de trabajo.....	55
3.5. Accidente <i>in itinere</i>	58
3.6. Accidente cardiaco <i>in itinere</i>	60
3.7. La mortalidad en los accidentes de trabajo.....	60
3.8. Imprudencia de los accidentes de trabajo.....	61

CAPÍTULO IV

4. Los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo.....	63
4.1. Los accidentes de trabajo y la desprotección laboral.....	63
4.2. Clasificación de los accidentes de trabajo.....	64
4.3. Costos de los accidentes de trabajo.....	65
4.4. El incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionados al trabajador a causa de accidentes de trabajo en Guatemala.....	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

El tema señala el incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo en Guatemala, siendo de importancia el conocimiento de los derechos laborales del trabajador, para saber qué actitud puede tomarse frente a determinados sucesos que forman parte de la vida laboral y que se presentan debido a los accidentes de trabajo ocurridos en el país.

El derecho de trabajo regula a través de principios y normas jurídicas todas aquellas relaciones que existen entre patronos y trabajadores, así como también entre las asociaciones sindicales y el Estado, siendo su función reglar la actividad humana de carácter legal prestada por un trabajador a un patrono a cambio de una contraprestación.

Dentro del ámbito de trabajo se puede hacer referencia de la existencia de una relación asimétrica entre el patrono y trabajador, siendo la manifiesta fortaleza del primero con respecto del segundo la que explica la función de amparo hacia el trabajador que contempla el derecho laboral que restringe la libertad de la empresa para resguardarlo frente a los accidentes de trabajo.

Las normas laborales permiten que tanto los empresarios como los trabajadores cuenten con un marco de referencia compartido, o sea, el conjunto de normas jurídicas que rigen la actividad laboral funcionan como un reglamento fundamental sin el cual no sería posible el desarrollo de una actividad productiva.

El objetivo general de la tesis señaló que los trabajadores y empresarios tienen la necesidad de conocer las normas fundamentales relacionadas con los accidentes de trabajo y como norma general la legislación laboral tiene como finalidad encontrar el punto de equilibrio entre todos aquellos que tienen intervención, pero cuando no se respetan las leyes laborales, la situación de los trabajadores es lamentable debido a la desprotección de sus derechos laborales que se manifiesta cuando sucede un accidente de trabajo.



La hipótesis formulada fue comprobada y señaló la importancia de resguardar los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos que sufran un accidente laboral, así como también que es necesario que se aplique de forma sistemática una metodología de análisis de causas, que es una de las etapas de mayor importancia de la investigación de los accidentes de trabajo para la formulación de los hechos que llevaron a la producción del accidente y por medio de los antecedentes del mismo, llegar al conocimiento de las principales causas que lo han producido.

Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por motivo o en ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y se denomina accidente de trayecto o accidente *in itinere* al que se produzca durante el traslado del trabajador desde su residencia al lugar de trabajo o viceversa, pudiendo la legislación establecer su equiparación con el accidente de trabajo a los efectos legales respectivos.

Los métodos utilizados fueron el descriptivo, inductivo, analítico y sintético, con los cuales se logró el desarrollo de una investigación de los accidentes de trabajo con calidad contrastada en la mayoría de los casos al tener en común la falta de protección a los derechos laborales. Además, las técnicas empleadas fueron la documental y bibliográfica.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos: el primero, señaló el derecho del trabajo; el segundo, indicó los derechos laborales; el tercero, analizó los accidentes de trabajo; y el cuarto, dio a conocer el incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo.

La tesis señaló la desprotección a los derechos laborales de los trabajadores que sufren lesiones corporales a consecuencia de accidentes de trabajo y es un trabajo de útil consulta para estudiantes, profesionales y ciudadanía en general, al dar a conocer la necesidad de que a nivel institucional se tiene que asegurar la protección del trabajador guatemalteco y prestarles la ayuda que necesitan debido al daño padecido.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Una de las dimensiones de la actividad del ser humano es la referente al trabajo, en la cual, a través de recurrir a la fuerza física o mediante el ejercicio del intelecto los seres humanos transforman su entorno en la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones de vida.

El trabajo resguardado por el derecho laboral clásico es referente al trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, comprendiéndose por trabajo humano al desarrollado por la actividad del ser humano exteriorizada en sus dos modalidades que son manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas. El trabajo humano tiene que ser productivo, motivo por el cual, cuenta con la finalidad de procurarse todos aquellos bienes que sean necesarios para la satisfacción de sus necesidades, o sea, tiene que gozar de un carácter económico, siendo de esa forma como el trabajo humano productivo se distingue de todas aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio o el altruismo, que son ajenas a la protección jurídica laboral.

El trabajo humano productivo se puede dividir en cuenta propia y por cuenta ajena. El primero, es el que se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el mismo sujeto que los lleva a cabo; mientras que el segundo, es el que se produce en el momento en que esos frutos le corresponden a un tercero que le paga al sujeto ejecutor.



El derecho del trabajo se encarga de resguardar el trabajo por cuenta ajena, debido a que el sometimiento es el que supone laborar para un tercero; y quiere decir la restricción del ejercicio de la libertad mientras esto se produce. De esa manera, el trabajo humano productivo por cuenta ajena tiene que ser libre, o sea, debe ser proveniente de un acto voluntario del trabajador o trabajadora, en lo relacionado a conceder los frutos del trabajo a un tercero, siendo ello, lo que lo diferencia del trabajo forzoso, en donde el trabajo resulta impuesto sobre la persona.

“El trabajo es subordinado si la persona trabajadora se somete a la dirección de quien lo contrata, diferenciándolo del trabajo autónomo donde el trabajador es quien tiene a su cargo la libertad de dirección de la prestación, a pesar de que el fruto le sea correspondiente a un tercero”.¹

1.1. Conceptualización

También se le conoce con el nombre de derecho laboral, el derecho del trabajo se refiere a una de las ramas de mayor importancia del derecho a nivel social, siendo ello, debido a que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo integran hacen del mismo uno de los derechos que mayor impacto tiene en la calidad de vida de la población.

Se puede anotar que el derecho del trabajo es el que se encarga de la regulación, control y legislación sobre los diferentes temas relacionados con el mundo laboral como los

¹ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 28.



derechos y las obligaciones que tienen las partes que integran el mundo de trabajo, tanto de los empleados como de los patronos, así como en cuanto a las condiciones de remuneración.

“El derecho del trabajo es una de las disciplinas jurídicas mayormente recientes del derecho, o sea, es el que surge recién cuando las necesidades habían alcanzado ya importantes niveles de industrialización y con ella grandes niveles de ocupación. La generación del fenómeno de masas trabajadoras, así como su imperante lucha por conquistar derechos en la actualidad innegables son el fundamento para el establecimiento del derecho laboral que también supone una mayor presencia del Estado dentro del complejo entramado de las relaciones laborales”.²

Algunos de los temas o de las problemáticas de mayor importancia que trata el derecho del trabajo tienen relación con los derechos que se les reconocen a los trabajadores como lo son las vacaciones y licencias, el derecho a la huelga, a la integración de sindicatos y a la negociación colectiva.

1.2. Principios

Los principios son constitutivos de una especial morfología que se caracteriza por su generalidad o por su vaguedad con un especial contenido y los mismos imponen la obligación de perseguir determinados fines que contienen los valores superiores del

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 45. .



sistema, así como también constituyen una serie de enunciados con una determinada función.

Son las pautas para la aplicación de las normas o criterios de sistematización del material legal, siendo un tipo de fuente de la legislación y se denominan principios generales de derecho. Los mismos contienen los valores superiores del sistema legal y, desde dicha posición, se convierten en el pilar referente al ordenamiento jurídico.

La relación laboral se sustenta en un contrato en el cual el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de recibir un salario, mientras que el empleador aprovecha la fuerza de trabajo comparada buscando la obtención de un beneficio con su empleo. Lo peculiar de este contrato es referente a que el trabajador no vende un objeto externo a sí mismo, sino él mismo es el objeto del contrato en tanto su fuerza de trabajo forma parte de su persona, y únicamente se exterioriza durante la prestación del trabajo, pudiéndose afirmar que el contrato laboral quiere decir una restricción del libre ejercicio de la libertad del trabajador durante el período de tiempo en que se ejecuta la prestación.

Debido a los peligros que se presentan en relación a la libertad de los trabajadores se constituyen los derechos laborales, y es por medio de la normativa del Estado o convencional cuando los principios lo materializan a través de pactos o convenios colectivos y consecuentemente se establece un marco jurídico para las relaciones laborales. De esa manera, la normativa laboral sustentada en la protección de la libertad señala su carácter tutelar. La norma de trabajo tiene que cumplir con el papel de



resguardar a la parte mayormente débil de la relación como una manera de asegurar que no se violente su libertad.

“Los principios laborales doctrinariamente son una expresión del principio *favor laboratoris*, o de cualquier otro análogo de significación de los principios protectores o tuitivos y se aluden de manera certera a la función esencial que cumple con el ordenamiento jurídico de trabajo y se manifiestan justamente en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula a favor o en beneficio de los trabajadores”.³

Para el efecto se han formulado conceptos relacionados con los principios del derecho laboral, siendo los mismos las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran de manera directa una serie de soluciones, por lo que pueden ser de utilidad para la promoción y encauzamiento de la aprobación de nuevas normas jurídicas que se tienen que encargar de la orientación e interpretación de las existentes debido a que permiten la resolución de los casos no previstos.

El aspecto relevante de los principios del derecho del trabajo consiste en su directa vinculación con los valores que sustenta el ordenamiento legal. De esa manera, se tiene que indicar su importancia en relación al carácter normativo del que gozan esos principios, que no únicamente inspiran al ordenamiento, sino a la vez orientan su interpretación y resuelven lagunas jurídicas que se presentan. Los principios anotados no son formulaciones axiológicas carentes de contenido aplicativo dentro del ordenamiento, por el

³ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 66.



contrario, tienen una relevancia normativa de importancia que los hace vinculantes para el operador jurídico. Al tomar en consideración lo indicado se puede establecer un listado de los principios del derecho en mención, con independencia total de su reconocimiento expreso dentro del ordenamiento legal.

- a) Principio protector: el carácter tutelar consiste en uno de los aspectos centrales del derecho laboral, evidenciando con ello, tanto a las normas jurídicas como a la jurisprudencia de trabajo. En el caso del ordenamiento jurídico de Guatemala, ello se refleja claramente en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Las normas jurídicas que regulan las relaciones que existen entre patronos y trabajadores tienen carácter conciliatorio y son tutelares para los empleados, así como también atienden de manera directa todos los factores de orden económico y social que tienen relación con las mismas y con el lugar en donde se desempeñe la relación de trabajo.



En la norma indicada se plasma el carácter tutelar de las normas laborales, resaltándose la protección que prescribe en beneficio de los trabajadores, aludiendo a la vez a la misma naturaleza del derecho laboral.

El principio protector se encarga de recoger de manera armoniosa ese valor superior que consiste en el carácter tutelar del derecho del trabajo y señala el criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, debido a que el mismo en lugar de inspirarse en una finalidad de igualdad responde al objetivo del establecimiento de un amparo preferente a una de las partes que es el trabajador.

En cambio, para el derecho común existe una preocupación constante que se refiere a asegurar la paridad jurídica entre las partes contratantes, siendo este principio el que se plantea desde tres formas distintas que son:

- a.1.) Principio *in dubio pro operatorio*: se ubica dentro del plano de la aplicación de las normas de trabajo y se refiere a que el intérprete, en caso de duda sobre la interpretación del contenido o alcance de la norma, tiene que seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador.

El segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles



de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

También, el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

- a.2.) Principio de la norma más favorable: en el cual el intérprete tiene que seleccionar una norma entre varias normas jurídicas aplicables, o sea, aquella que sea más favorable al trabajador. Este principio dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco está regulado también en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala antes citado y en el Artículo 15 del Código de



Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que indica: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Además, los límites de la aplicación del principio de la norma son los siguientes:

- 1) Límites materiales: “Las normas laborales en conflicto tienen que ser valederas de acuerdo al ordenamiento jurídico, o sea, tienen que cumplir con los siguientes principios”.⁴
- Principio de jerarquía: la norma superior es la que prima en relación a la norma inferior.
- Principio de competencia: es el que establece la potestad normativa para la emisión de una norma.
- Procedimientos de elaboración de las normas jurídicas: se tiene que cumplir con los requisitos necesarios para que la norma ingrese de forma valedera al ordenamiento legal.

⁴ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 38.



2) Límites instrumentales: consisten en la comparación sistemática y jurídica entre las normas en conflicto.

- Entre normas estatales de distinto rango: no se aplican al principio.
- Entre normas estatales del mismo rango: tampoco se aplican al principio.
- Entre normas estatales y profesionales o convencionales: sí se aplican al principio.
- Entre normas nacionales e internacionales: sí se aplican al principio.
- Entre normas internacionales: sí se aplican al principio.

a.3.) Principio de condición más beneficiosa: se refiere a que las y los trabajadores que han adquirido un derecho laboral, lo conservan a pesar de que la regulación que les dio origen se vea modificada o derogada por parte del ordenamiento legal.

“La aplicación de este principio supone una clara ubicación en una relación de sucesión normativa de carácter peyorativo. En efecto, una norma que otorga un derecho a los trabajadores puede ser cambiada o sustituida por otra norma que modifica o deroga la primera; siendo la segunda, menos favorable para los trabajadores”.⁵

⁵ *Ibíd.* Pág. 50.



En el ordenamiento jurídico guatemalteco se establece que la ley no tiene efecto retroactivo, ni modifica en ningún momento los derechos adquiridos según el Artículo 7 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Debido a ello, existe un sustento para la justificación de la aplicación del principio de condición más beneficiosa de las normas laborales que resulten mayormente favorables al trabajador. Al lado de ello, se tiene que hacer mención de forma complementaria a lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 36 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Cuando una nueva ley amplía o restringe las condiciones que sean necesarias para ejecutar determinados actos o adquirir derechos, la misma tiene que aplicarse de manera inmediata a todas las personas que comprende.

- b) Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales: se refiere a que la o el trabajador no puede de ninguna manera disponer de forma libre a la renuncia de los derechos otorgados por las normas laborales imperativas, debido a que esa renuncia es nula.

“El fundamento del principio de irrenunciabilidad se encuentra en dos puntos. En primer lugar, en el lugar de carácter imperativo de la norma jurídica donde se tiene que recoger el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la



tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo; en segundo lugar, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que en un determinado momento lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace es la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción de su capacidad de disposición sobre sus derechos”.⁶

También, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 12: “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos de la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Al analizar las fuentes del derecho laboral se tiene que hacer mención de que existen dos tipos de normas jurídicas que son las imperativas y las dispositivas. A su vez, las primeras se dividen en normas de derecho necesario absoluto, normas máximas de derecho necesario y normas mínimas de derecho necesario.

Tomando en consideración esa clasificación, se puede reconocer que la imperatividad de las normas de trabajo se encuentra en función del tipo de norma adoptada, y no es correcto

⁶ **Ibíd.** Pág. 79.



postular que todas las normas laborales son imperativas o de orden público, debido a que el carácter de disponibilidad que tengan las normas laborales puede marcar una pauta de su correcta o indebida aplicación.

La aplicación del principio de irrenunciabilidad corresponde al ámbito de imperatividad que se encuentra establecido en la norma laboral, dejando que el trabajador o el colectivo de los trabajadores dispongan de manera libre del ámbito dispositivo, como sucede en el derecho común.

Cuando la norma laboral ha dispuesto que su ámbito normativo sea dispositivo, es con el fin de que la regulación quede en manos de los actores sociales, debido a que es la misma norma la que establece la imperatividad y la disponibilidad del derecho laboral.

1.3. Fuentes

Dos son los tipos de fuentes que existen del derecho laboral y son: las fuentes de producción, o sea, quien las produce que es el Congreso de la República de Guatemala, y la forma de hacerlo que consiste en la elaboración misma de la ley; y las fuentes del conocimiento, que consisten en el producto mismo.

El producto tiene su origen en un acto, o sea, el trámite legislativo, o en un hecho que es referente a la costumbre. Los actos y los hechos pueden ser los que crean, modifican o extinguen los productos.



El producto tiene que ser referente a una norma que tiene relación con una regla general y con una regla abstracta. En el país, la fuente de producción en la parte orgánica de la Constitución está regulada en el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala al indicar que le corresponde al Congreso de la República de Guatemala decretar, reformar y derogar las leyes.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo consiste en una fuente especial y se regula en el Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al regular: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

“El derecho del trabajo se encarga del otorgamiento a los actores sociales de la capacidad de elaboración de las normas jurídicas que regulen sus relaciones. Además, existen dos clases de normas laborales, pudiendo ser las mismas imperativas y dispositivas”.⁷

⁷ López. **Op. Cit.** Pág. 80.



Las normas imperativas son aquellas que tienen como característica que se imponen a las partes, las cuales no pueden alejarse de su mandato, siendo las mismas las que establecen el ámbito de disponibilidad. También, existen tres clases de normas imperativas en el derecho del trabajo que son:

- a) Las normas de derecho necesario: son aquellas normas que contienen un carácter de indisponibilidad en su mandato, o sea, son las reglas imperativas en sentido estricto que los actores sociales no pueden apartarse de ellas. Son indisponibles hacia arriba y hacia abajo.
- b) Son normas máximas de derecho necesario: debido a que contienen un tope de indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales la regulación por debajo de él. La imperatividad es referente al establecimiento de un techo normativo que no es disponible para los actores sociales, pudiéndose regular únicamente por debajo de él, es decir, es indisponible por encima del techo y disponible por debajo de él.
- c) Consisten en normas de derecho necesario relativo: al ser aquellas que contienen un piso de disponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales regular por encima de él. La imperatividad es referente al establecimiento de un piso normativo que no es disponible para los actores sociales, pudiéndose solamente regular por encima de él, es decir, es indisponible por debajo de él y disponible por encima de él.



Las normas dispositivas son aquellas que indican una regla jurídica respecto de la cual las personas pueden efectivamente apartarse válidamente de ellas. Un ejemplo de ello sería lo dispuesto en el Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que indica: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto



en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

El sistema de fuentes del derecho se estructura en función de dos criterios:

- La jerarquía que atribuye el rango normativo entre las diferentes reglas jurídicas válidas al interior de un mismo sistema, como sucede con las normas con rango de ley que se ubican en el nivel primario, por debajo de las normas constitucionales pero por encima de las normas reglamentarias. El Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contraria las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas *ipso jure*. Las leyes calificadas como constitucionales requieren, para su reforma, el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, previo dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad”.

La competencia que atribuye la potestad normativa a determinados órganos del Estado o determinados grupos sociales señala la emisión de reglas jurídicas válidas al interior de un sistema normativo.

Cada ordenamiento nacional goza de estructurar su sistema de fuentes del derecho laboral. Existen dos tipos de normas que se ubican en la cúspide normativa



nacional: la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados internacionales de los derechos humanos.

El Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Condiciones esenciales de la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

1.4. Prestación de servicios y subordinación laboral

“La actividad de la persona trabajadora consiste en el objeto del contrato de trabajo, motivo por el cual su prestación se encuentra personalizada, siendo siempre el trabajador o trabajadora una persona natural; en cambio, el empleador puede ser una persona natural o jurídica”.⁸

Tiene relación con un contrato de prestación de servicios o de obra, en donde el deudor puede ser una persona natural o jurídica, no pudiendo asistirse por dependientes, ni transferir la obligación a terceros que hayan sido subcontratados, debiéndose indicar que cuando el trabajador fallece o se incapacita provoca con ello la terminación del contrato de trabajo. Es referente al vínculo jurídico existente entre el deudor y el acreedor de trabajo, en donde el primero le ofrece su actividad al segundo y le otorga el poder de conducción. Ese poder se puede materializar en: dirigir, fiscalizar y sancionar.

⁸ Canessa Grijalva, Miguel Rodrigo. **Manual de derecho del trabajo y previsión social**. Pág. 31.



Los límites del poder de dirección son los siguientes: el trabajador únicamente cumple con la actividad para la cual fue contratado, la ejecución de la actividad se produce en el lugar y tiempo fijado en el contrato de trabajo o reglamento interno y los derechos fundamentales del trabajador que se encuentran consagrados constitucionalmente tienen que ser respetados por parte del empleador.

1.5. Remuneración

Es la relativa a la retribución otorgada por la prestación de trabajo, siendo sus características las siguientes: es una contraprestación y señala que la inactividad temporal del trabajo bajo determinadas motivaciones no suspende la remuneración, como sucede con las vacaciones o licencia por enfermedad. Además, el pago puede hacerse en dinero o en especie, siendo la unidad de cálculo la que puede hacerse en función del tiempo o del rendimiento.

En el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se regula una definición del contrato de trabajo en donde se señalan sus características al indicar que:

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otro (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”.



1.6. Debilidad de la normativa laboral

El mundo de trabajo desde hace más de una década viene transitando por un período de grandes transformaciones que se encuentran modificando de manera sustancial los pilares sobre los cuales se construyó el derecho laboral.

“El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha supuesto un reto para la normativa de trabajo acostumbrada a la regulación del trabajo subordinado y por cuenta ajena, y en la actualidad se enfrenta al desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y a la subcontratación”.⁹

De esa manera, la revolución tecnológica ha facilitado la producción a nivel global, en donde las empresas y redes se transforman en el paradigma de la unidad de producción, en donde la independencia de las fases de producción ya no únicamente se materializa al interior de la empresa, sino inclusive hacia el exterior.

De forma simultánea, existe un debilitamiento del Estado y de la Nación provocado por la globalización de la economía en donde los espacios nacionales se encuentran desbordados por unidades económicas que trascienden las fronteras en la actividad de producción, con lo cual, se pierde por completo el control sobre las mismas y, en muchos de los casos, las mismas resultan siendo mayormente fuertes que un significativo número de Estados.

⁹ Barán Timber, Lidia Angélica. **Normativa laboral y problemas en el trabajo**. Pág. 56.



Ante ello se presenta un escenario en que los paradigmas del mundo del trabajo se han ido transformando de manera sustancial en todos los países, y a pesar de los esfuerzos normativos en las legislaciones nacionales, los mismos no pueden, desde sus ámbitos de aplicación, cubrir el redimensionamiento del mundo de trabajo. Es de importancia dar a conocer que la nueva dinámica económica es especialmente transnacional, y los esfuerzos de los Estados se ven limitados por sus mismas fronteras debido al espacio geográfico existente.

Con ese nuevo panorama se necesita gobernar la globalización económica desde el derecho internacional del trabajo, revalorizando su importancia en el escenario de actualidad.

1.7. Revaloración del derecho del trabajo

Tomando en consideración la misma conformación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la elaboración de las normas internacionales de trabajo y los distintos convenios y recomendaciones siempre han destacado por encima de todas sus labores institucionales.

Ese ámbito normativo ha venido ampliándose de manera sucesiva en el tiempo, contando con el respaldo de los Estados Miembros y, en su momento, por las sentencias de justicia internacional. Únicamente durante los últimos años se ha producido que las normas internacionales han cubierto variadas materias del mundo laboral.



Al lado del desarrollo de las normas internacionales de trabajo se encuentra el derecho internacional de los derechos humanos, que en la mayoría de casos los laboristas no le han otorgado la auténtica importancia que le corresponde en la regulación del mundo de trabajo.

“Realmente el derecho internacional del trabajo ha contado con una fuerte influencia sobre los derechos humanos desde sus orígenes. El mundo del trabajo en el que se desenvuelven los seres humanos tiene que encontrarse resguardado por los derechos laborales básicos, para que de esa manera se pueda asegurar su respeto a la dignidad del ser humano”.¹⁰

Esa visión es la que se ha mantenido constante en los posteriores instrumentos internacionales de los derechos humanos, donde los derechos laborales siguen ubicados en un espacio de centralidad, siendo los derechos humanos laborales aquellos derechos en material laboral consagrados en instrumentos de carácter internacional de derechos humanos que se reconocen universalmente como titulares de la persona, respetando la dignidad del ser humano y satisfaciendo las necesidades fundamentales en el mundo del trabajo.

La consagración de los derechos del trabajo en los tratados internacionales de derechos humanos y en las constituciones nacionales ha consistido en un proceso permanente en el siglo XX. Dentro del plano internacional se produce en el ámbito universal y en el ámbito

¹⁰ Canessa. **Op. Cit.** Pág. 97.



regional. Además, los instrumentos internacionales permiten la elaboración del listado de los derechos laborales que se encuentran consagrados como derechos humanos, sin dejar de hacer mención que también los derechos laborales se encuentran recogidos en otros tratados internacionales de derechos humanos, como los de la protección del ser humano y de los grupos vulnerables.





CAPÍTULO II

2. Derechos laborales

Es de importancia la identificación de los derechos laborales garantizados en la legislación guatemalteca, así como también el estudio de su contenido y alcance.

2.1. El salario

El salario consiste en el pago que recibe en dinero o en especie el trabajador como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador. De acuerdo al Artículo 1 del Convenio 91 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Guatemala se entiende por salario la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato laboral, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o debe efectuar por los servicios que haya prestado o tenga que prestar.

La Constitución Política de la República de Guatemala se refiere a los siguientes aspectos relacionados al indicar en base al Artículo 102 lo siguiente:

- Todo trabajador tiene que ser equitativamente remunerado, a excepción de lo que al respecto se determine legalmente.



- Tiene que existir igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, antigüedad y eficiencia.
- Obligación de pagarle al trabajador en moneda de curso legal, pero, el trabajador del campo puede recibir por su misma voluntad determinados productos alimenticios hasta en un 30% de su sueldo. En ese caso, el empleador será el encargado de la suministración de esos productos a un precio no mayor de su costo.
- Inembargabilidad del sueldo en los casos que se encuentren determinados legalmente, pero, los implementos personales de trabajo no pueden ser embargados bajo ningún motivo. Para la protección de la familia del trabajador y por orden judicial puede retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- Fijación periódica del salario de acuerdo a la ley.
- Obligación del patrono de otorgar cada año un aguinaldo no menor de la totalidad del salario mensual, en la cantidad que ya se encuentre establecida aunque fuera mayor, a los trabajadores que hayan laborado durante un año sin interrupción alguna y anterior a la fecha del otorgamiento.

La legislación será la encargada de la regulación de la forma de pago y a los trabajadores que tengan menos del año de servicios, ese aguinaldo les tiene que ser cubierto de manera proporcional al tiempo que haya sido laborado.



Bajo dicho marco normativo constitucional, la legislación laboral define al salario en su Artículo 88 al indicar que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Lo anotado quiere decir que cualquier ingreso que sea percibido por parte del trabajador como contraprestación por su trabajo con independencia de la denominación integra la definición de salario.

La remuneración de un trabajador guatemalteco puede ser calculada bajo los criterios que a continuación se indican:

- Por unidad de tiempo: mensual, quincenal, semanal, diario o por hora.
- Por unidad de obra: por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.



- Por participación en las utilidades: ventas o cobros que lleve a cabo el empleador, pero en ninguno de los casos el trabajador tiene que asumir los riesgos de pérdida del patrono.

Bajo cualquiera de las modalidades antes indicadas se puede pactar el criterio para el cálculo de pago de la remuneración correspondiente o por el salario que devengue un trabajador.

De acuerdo a la legislación guatemalteca, el sueldo se encuentra compuesto por los siguientes rubros:

- Salario ordinario: es el monto regular que recibe el trabajador como pago por el trabajo que cumple para su patrono, de acuerdo al criterio que haya sido acordado para poder calcularlo.
- Aguinaldo: es el pago obligatorio que tiene que recibir el trabajador de manera anual y equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos, o la parte proporcional respectiva. El empleador tiene que dividir el aguinaldo en dos partes y cada una tiene que ser equivalente al 50% del salario ordinario mensual. El primer pago se lleva a cabo en la primera quincena de diciembre; y el segundo pago, en la primera quincena de enero, siendo el trabajador el que tiene derecho a percibir la parte proporcional de su aguinaldo al término de la relación laboral.



- Bonificación anual: es el pago obligatorio que tiene que recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala y es equivalente a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos o la parte proporcional respectiva. El empleador deberá efectuar el pago íntegro de la bonificación en la primera quincena de julio de cada año, siendo el trabajador quien tiene derecho a percibir la parte proporcional de su bonificación anual al término de la relación de trabajo.

- Ventajas económicas: son las que se otorgan a los empleados en general debido a la prestación de servicios salvo pacto en contrario, debiendo entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado. Se trata de cualquier suma dineraria que recibe el trabajador como una contraprestación complementaria, y que el patrono otorgue con motivo o razón de la prestación de servicios de manera periódica, acrecentando así su haber económico.

- Prestaciones en utilidades: pueden ser las que integren parte del salario si de esa forma lo acuerdan con el empleador y el trabajador, siendo una suma quincenal o mensual al indicar que lo tiene que recibir el trabajador de manera proporcional a sus necesidades y el monto probable de la participación que llegue a corresponder. La liquidación definitiva se tiene que hacer por lo menos cada año.

En relación a la inembargabilidad del salario, el Artículo 102 inciso c) lo regula en la Constitución Política de la República de Guatemala. De igual manera, el Convenio 95 en



su Artículo número 10 señala que el salario únicamente puede embargarse dentro de las limitaciones fijadas legalmente, así como en la protección necesaria para asegurar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

“Por la legislación guatemalteca son declarados inembargables: los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de Q.30.00 al mes; el 90% de los salarios que sean mayores de Q.30.00 o más, pero menores de Q.100.00 quetzales al mes; el 85% de los salarios de Q.100.00 quetzales o más, pero menores de Q.200.00 quetzales al mes; el 80% de los salarios de Q.200.00 quetzales o más, pero menores de Q.300.00 quetzales al mes; y el 65% de los salarios mensuales de Q.300.00 quetzales o más”.¹¹

Esa relación de inembargabilidad ha quedado obsoleta debido a que el actual salario mínimo supera las cifras que se encuentran consignadas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La misma legislación laboral de Guatemala indica las reglas del embargo a los salario en el Artículo 97 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicar que:

- Son embargables toda clase de salarios hasta un 50% para la satisfacción de las obligaciones de pagar alimentos, o los que se deben desde los 6 meses anteriores al embargo.

¹¹ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 88.



- Ambos tipos de embargos, o sea, los de alimentos y de otras obligaciones contienen la prevención a la persona que paga el sueldo a pesar de que el mismo sea objeto de varios embargos, así como de que se deje en libre beneficio del ejecutado la parte no embargable, la cual no puede ser inferior al 50%.
- Los embargos de alimentos tienen prioridad sobre el resto de los embargos, y en ninguno de los casos pueden hacerse efectivos dos embargos de manera simultánea en la protección indicada, pues cuando se hubiere cubierto la protección mayor, únicamente puede embargarse hasta el 10% para la satisfacción del resto de las obligaciones que hubieren sido pactadas.

“En cuanto al salario mínimo el texto constitucional señala que se tiene que fijar de manera anual y en Guatemala todos los trabajadores con independencia de la cantidad de horas que trabajen tienen derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades básicas de orden material, moral y cultural, y que les permita la satisfacción de sus deberes con la familia”.¹²

La fijación periódica del mismo tiene que tomar en consideración a las diversas modalidades de cada trabajo, así como a las particulares condiciones de cada región, y a las posibilidades de los empleadores en cada actividad intelectual, industrial, comercial, agrícola o ganadera. Esa fijación tiene que tomar en consideración si los salarios se pagan por unidad de tiempo; por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o

¹² **Ibíd.** Pág. 128.



cobros que haga el patrono, y tiene que hacerse tomando en consideración las medidas que sean necesarias para que no sean perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, por labor, por precio alzado o a destajo.

La Comisión Nacional del Salario es el organismo técnico que se encarga del asesoramiento al Ministerio de Trabajo en la política general del salario y le compete la emisión de un dictamen razonado, en el que tienen que armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripción económica en todo el país.

La misma se encuentra integrada por dos representantes gubernamentales, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios que gozan de voz y voto, acompañados por cinco representantes de distintas instituciones del Estado, que cumplen a cabalidad con su rol de apoyo a sus labores, y no gozan de voto.

Además, con el dictamen razonado de la Comisión Nacional del Salario el gobierno, a través de un acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de fijar anualmente el salario mínimo para el año que corresponda. Ello, hasta el día de hoy ha sido un fracaso, a pesar de la participación de todos los actores sociales, debido a que durante los últimos años no se ha logrado un acuerdo al interior de la Comisión Nacional del Salario en relación a ello; y por último, le corresponde al gobierno fijarlo. En la actualidad se fija el salario mínimo tomando en consideración tres categorías diferentes de trabajadores: agrícolas, actividades no agrícolas y actividades de industria de maquila.



2.2. Jornada de trabajo

En relación a la jornada de trabajo se puede señalar que la misma consiste en el tiempo que dedica el trabajador a la ejecución de un contrato laboral. El tiempo de trabajo puede ser diario, semanal o anual.

De acuerdo al Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, la jornada laboral contiene los elementos que a continuación se dan a conocer:

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser excedente de 8 horas diarias o bien de 48 horas semanales entre 6:00 a.m. y 18:00 p.m.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno no puede exceder de 6 horas diarias o 36 horas semanales entre 18:00 p.m. y 6:00 a.m.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias o 42 horas semanales.
- La jornada extraordinaria tiene un pago extra.
- Debido a lo regulado legalmente en el pacto colectivo de condiciones de trabajo o contrato laboral, los trabajadores tienen derecho a percibir íntegro el salario mensual, así como de que trabajen menos de 44 horas semanales en jornada



ordinaria, 36 horas semanales en jornada nocturna o 42 horas semanales en jornada mixta de acuerdo al Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Por tiempo de trabajo efectivo se entiende aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes de su patrono. La labor diurna semanal será de 45 horas de trabajo efectivo, el cual es equivalente a 48 horas para el pago del sueldo de acuerdo al Artículo 117 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Por su parte, la jornada ordinaria de trabajo continua señala un descanso mínimo de 30 minutos; la jornada ordinaria de trabajo partida cuenta con dos o más intervalos.

“El empresario goza de la facultad de poder fijar el horario de labores, pero tiene que estipularlo en un pacto colectivo. El trabajo por turnos se presenta cuando el trabajador tiene que prestar sus servicios en el mismo puesto de labores, pero en horarios distintos. Las horas o jornadas extraordinarias son aquellas trabajadas por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria”.¹³

2.3. Descanso semanal

El descanso semanal es ininterrumpido por un día a la semana. De acuerdo al Artículo 102 inciso h) de la Constitución Política de la República de Guatemala el descanso semanal contiene los siguientes elementos:

¹³ Castillo. **Op. Cit.** Pág. 140.



- Derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.
- Los días de asueto o feriados también tienen que ser remunerados.

La semana se computará de 5 a 6 días de acuerdo a la costumbre en la empresa o en el centro de trabajo. Se tiene que establecer el número de los días laborados de quienes trabajan por unidad de tiempo de acuerdo al Artículo 82 incisos c) y d) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Cuando una persona trabajadora deja de asistir al trabajo uno o más días en una misma semana, pero debido a su inasistencia responde a una causal de suspensión de trabajo, no pierde el derecho a descanso semanal remunerado. Si un trabajador tiene una ausencia injustificada en horas de trabajo implica la pérdida de manera proporcional de la retribución respectiva al descanso semanal.

2.4. Días de asueto o feriados

El día de asueto o feriado consiste en un día de descanso remunerado que se encuentra establecido dentro del calendario laboral, de acuerdo al Artículo 127 primer párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El monto del pago del descanso remunerado o del feriado, se encuentra de acuerdo al promedio diario de los salarios ordinarios y extraordinarios del trabajador durante la semana anterior



a su disfrute de acuerdo al Artículo 129 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es de importancia tomar en consideración dos situaciones diferentes que se presentan en cuanto a los días de feriados que son:

- Si una semana laboral es coincidente con un día de asueto y un día de descanso semanal, el empleador se encuentra obligado a otorgar ambos descansos.

- Si una semana laboral coincide con un día de descanso semanal y un día de asueto, entonces el empleador tiene que pagar el salario respectivo a dos días.

En casos especiales se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal o sea, el trabajador tiene el derecho al pago por esos días y a que se le compute como trabajo de horas extraordinarias de acuerdo al Artículo 128 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.5. Vacaciones

Consisten en el disfrute de un período continuado de días de descanso al año. De acuerdo al Artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, las mismas tienen los elementos que a continuación se indican para su comprensión y entendimiento:



- El derecho de la persona trabajadora a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas, después de cada año de la prestación de servicios continuos prestados.
- Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a 10 días hábiles de vacaciones anuales.
- Las vacaciones tienen que ser efectivas y no pueden ser compensadas en forma distinta, a excepción del caso de cese de la relación de trabajo.

Existe una evidencia legislativa que se tiene que ampliar en relación al número de días de vacaciones de acuerdo al Artículo 130 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Además, todos los trabajadores sin excepción alguna tienen derecho a gozar de un período de vacaciones debidamente remuneradas, cuya duración mínima es de 15 días.

Además, para el cálculo de las vacaciones, se requiere del cumplimiento de los supuestos que a continuación se indican para gozar de ese derecho:

- El año continuo de labores requiere que se haya trabajado, por lo menos, 150 días.
- Se computan como días trabajados las licencias retribuidas, el descanso por enfermedad profesional o enfermedad común, y el descanso por accidentes de trabajo.



En la sociedad guatemalteca el empleador es quien decide en qué momento se goza del período vacacional, mientras en otros países es un acuerdo entre las partes de acuerdo con el Artículo 132 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Además, se tienen que fijar las vacaciones dentro de los 60 días siguientes del cumplimiento del cómputo vacacional, o sea, de un año continuo con 150 días de trabajo efectivo.

La retribución de las vacaciones se establece con el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que hayan sido devengadas durante los últimos tres meses, si trabaja en una empresa agrícola. En los demás casos, cabe indicar que la retribución se tiene que establecer a partir del año de labores, de acuerdo con lo regulado en el Artículo 134 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.6. Seguridad social

El derecho a la seguridad social se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 100 en donde se reconoce y garantiza para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como una función pública, de manera nacional, unitaria y obligatoria.



Por su parte, el Estado, los empleadores y los trabajadores tienen la obligación de contribuir al financiamiento de dicho régimen, y el derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento de manera progresiva. La aplicación del régimen de seguridad social es correspondiente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que es referente a una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias. ”.¹⁴

La seguridad social de Guatemala otorga cobertura para los siguientes regímenes:

- Programa Enfermedad-Maternidad-Accidentes (EMA).
- Programa Invalidez-Vejez-Sobrevivencia (IVS).

El primero de los indicados se encuentra integrado con las contribuciones que a continuación se indican:

- Los empleadores con el 4% del salario de los empleados.
- Los trabajadores con el 2% de su salario.
- El Estado con el 1% del salario de los trabajadores del sector privado y del sector público.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 39.



En el caso de enfermedades, la seguridad social es la encargada de prestar dos tipos de servicios que son: la atención médica y los subsidios del programa de enfermedad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

En el caso de maternidad, la seguridad social presta dos tipos de servicios como lo son la asistencia médica en el programa de maternidad y los subsidios en el programa de maternidad. Además, en el caso de accidentes, en general se tiene un régimen especial de contribuciones para el empleador con el 3% del sueldo de los empleados, los trabajadores con el 1% de su salario y el Estado con el 1.5% del salario de los trabajadores del sector tanto público como privado.

Por su parte, para el Programa de Invalidez-Vejez-Sobrevivencia (IVS), cabe indicar que se encuentra constituido con las siguientes contribuciones:

- El empleador con el 3.67% del sueldo de los empleados.
- El trabajador con el 1.83% de su sueldo.
- El Estado con el 25% de los pagos efectivos por concepto de prestaciones otorgadas.

El régimen de invalidez se divide en invalidez total y gran invalidez. En el primero, el trabajador que haya sido declarado inválido y acredite 36 meses de contribuciones en los



6 años anteriores a esa declaración, tiene derecho a recibir una pensión constituida por el 50% de la remuneración base y el 0.5% de la remuneración base por cada 6 meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución, así como también una asignación familiar del 10% del monto calculado por cada carga familiar; mientras que en el segundo, el monto de la pensión será equivalente a la de la pensión por invalidez total más un aumento del 25% del monto resultante de la aplicación de los porcentajes establecidos.

Además, el régimen de vejez consiste en el régimen de jubilación y señala que la persona trabajadora obtiene su pensión si acredita fehacientemente 180 meses de contribución pagados, y si ha cumplido la edad de 60 años. La pensión de vejez se tiene que calcular de igual forma que la pensión de invalidez total.

El régimen de sobrevivientes consiste en la pensión que reciben los beneficiarios por fallecimiento del asegurado. Para la obtención de dicha pensión la o el asegurado debe tener acreditados por lo menos 36 meses de contribución en los 6 años anteriores a su fallecimiento, además de haber tenido derecho a pensión de vejez.

El monto de pensión será fijada en las proporciones que a continuación se indican: para la viuda o la compañera del fallecido, el 50% de la pensión que percibía el causante; para el viudo o el compañero de la fallecida, el 50% de la pensión que percibía la causante, siempre que esté completamente incapacitado para el trabajo; para cada hijo el 25% de la pensión que percibía el causante; para cada hijo huérfano de padre y madre el 50% de la



pensión que percibía el causante; y para la madre y para el padre el 25% de la pensión que percibía el causante de acuerdo con el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.7. Riesgos laborales y seguridad ocupacional

No existe una norma expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala que señale el derecho a la seguridad social y salud en el trabajo, pero de una interpretación del Artículo 3 de la misma se plasma el derecho a la vida incluyéndose este derecho, en tanto, que el mismo consiste en una obligación del Estado guatemalteco de asegurar y proteger la vida del ser humano en sus diferentes espacios, siendo uno de ellos el mundo del trabajo.

“Existen riesgos laborales en tanto que el trabajo constituye una actividad peligrosa en la medida que el proceso productivo y de transformación de bienes y servicios exige la interacción del ser humano con su ambiente, lo cual en distintas ocasiones, ya sea de una forma directa o bien indirecta, puede tener influencia negativa para la salud”.¹⁵

Lastimosamente la legislación nacional relacionada con la materia es escasa, debido a que realmente el soporte legal se ubica en las normas de carácter internacional vinculantes para el país. Pero, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece una serie de reglas básicas al respecto. El empleador se encuentra obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que señale el Instituto

¹⁵ Alvarado Marroquín, Werner Alfredo. **Riesgos en el trabajo**. Pág. 102.



Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), con la finalidad de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo, y de enfermedades profesionales.

La responsabilidad por la seguridad e higiene en el trabajo no se reduce al empleador, debido a que también el trabajador tiene el deber de cuidar de su misma seguridad dentro del centro de labores, o mientras cumple con su prestación laboral.

2.8. Cálculo de las prestaciones laborales

Temáticamente se han desarrollado las más importantes materias de derecho individual del trabajo en el país. Pero, es importante la indicación de que el cálculo de esas prestaciones laborales a las cuales tiene derecho el trabajador debe hacerse justamente sin lesionar los intereses de los mismos.

2.9. Libertad sindical

La libertad sindical consiste en el derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores. En el país, la misma se encuentra regulada en los artículos 102 inciso q) y t) de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como también en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde señala lo siguiente:

- Derecho de sindicación libre de los trabajadores.



- No se puede discriminar en el ejercicio del derecho.

- No se requiere de autorización previa para su ejercicio, a pesar de que se deben cumplir con los requisitos exigidos legalmente.

- Se establece el fuero sindical en donde los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato.

- Únicamente los guatemaltecos pueden intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Dos son las dimensiones que existen de la libertad sindical: la primera la individual, que plantea la relación que une al trabajador con la organización sindical; y la segunda, la colectiva, que hace referencia a la misma organización como sujeto en sus relaciones internas y externas.

Los tipos de sindicatos son los que a continuación se indican:

- a) Gremiales: cuando se encuentran formados por los trabajadores de una misma profesión u oficio, de una misma actividad económica.

- b) Empresa: si se encuentran integrados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas.



- c) Industria: son los que están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 216 regula como requisito un número de 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa.

2.10. Negociación colectiva

“El derecho a la negociación colectiva se encuentra en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en la normativa nacional del país. La autonomía colectiva goza de un poder normativo regulado en el ordenamiento jurídico, para la determinación de condiciones de trabajo y empleo, así como también en cuanto al sistema de relaciones laborales”.¹⁶

La negociación de los pactos colectivos tiene que ser voluntaria, motivo por el cual no puede ser impuesta a las partes, siendo los elementos de la negociación colectiva los regulados constitucionalmente en donde se indica que el pacto colectivo tiene que buscar la superación de los derechos mínimos y que el Estado tiene que fomentar y proteger la negociación colectiva. Por su parte, la autonomía colectiva consiste en una fuente de derecho que tiene las siguientes características: es un poder disperso en diversas unidades de negociación y no concentrado en una misma instancia normativa; es un poder conjunto

¹⁶ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 110.



de los representantes de los trabajadores y empresarios y no un poder unilateral; y es un poder que se despliega a través de un proceso de negociación.

El Artículo 51 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, dentro de la propia empresa o centro de producción; y
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato



correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.

La eficacia normativa de los pactos colectivos es proveniente de su carácter de fuente de derecho, siendo uno de los temas centrales la relación jurídica que existe entre la norma estatal y la norma convencional, o sea, el pacto colectivo.



La estructura de la negociación colectiva consiste en el marco donde se tiene que celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la que define la unidad de negociación. En el caso de Guatemala, se encuentra debidamente determinado por los diferentes tipos de organizaciones existentes, y se encuentra establecido en el Artículo 215 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.11. La huelga

Actualmente existe una visión triangular relacionada con la autonomía colectiva en donde sus componentes son: la auto organización o derecho de sindicalización; la auto regulación o derecho de negociación colectiva; y la auto tutela o derecho de huelga.

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga en el país se encuentra regulado en dos artículos que son el 104 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo el primero referente a los trabajadores de la actividad privada; y el segundo, a los trabajadores del sector público. En la Constitución Política de la República de Guatemala los elementos del derecho de huelga son los siguientes: se ejerce de acuerdo a la ley; se encuentran agotados en todos los procedimientos de conciliación; se ejerce únicamente por razones de orden tanto económico como social siendo las leyes las que establecerán los casos y situaciones en que se encuentra prohibida la huelga.

La conceptualización de huelga en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala está regulado en el Artículo 239 y cuenta con las



siguientes características: es la suspensión de labores; es el abandono temporal del trabajo; es un derecho que se ejerce por un grupo de tres o más trabajadores; debe cumplir con los requisitos del Artículo 241 del Código de Trabajo y su finalidad es mejorar o defender los intereses económicos del grupo frente al empleador.

En Guatemala, la huelga es un derecho de los trabajadores que requiere de un concurso plural de voluntades y su ejercicio es el colectivo. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que la titularidad es colectiva y no se vulnera el derecho si únicamente lo ejercen los sindicatos.





CAPÍTULO III

3. Accidentes de trabajo

Por accidente de trabajo se comprende toda lesión corporal que el trabajador sufra a consecuencia del trabajo que ejerce por cuenta ajena y se presume salvo en contrario que constituyen accidentes laborales las lesiones que padezca el trabajador durante el tiempo y en lugar de trabajo. La consideración de los mismos la tienen todos aquellos accidentes que padezca el trabajador al ir o al volver del lugar de labores.

3.1. Definición

Accidente es un término que deriva del latín *accidens* y se trata del evento que ocasiona un daño involuntario o que modifica el estado habitual de los diversos sucesos; y trabajo, por su parte es un concepto con varios usos y en este caso es de importancia la acepción referente a la actividad que se desarrolla a cambio de una retribución económica.

“Un accidente de trabajo consiste en toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Es una contingencia que le sucede a una persona en el marco de su actividad laboral o mientras lleva a cabo la dirección desde su mismo domicilio hasta su lugar de empleo, siendo la legislación la que proporciona la protección de los trabajadores ante esta clase de accidentes”.¹⁷

¹⁷ Argueta Mansilla, Luis Alejandro. **Accidentes laborales y relación de trabajo**. Pág. 69.



Los mismos pueden tener distintos grados de gravedad, debido a que en determinadas ocasiones provocan apenas una molestia y no dejan secuelas; pero en otros, generan lesiones que pueden ser temporales o permanentes, habiendo también accidentes de trabajo que inclusive ocasionan la muerte del trabajador.

“Ante esos potenciales efectos, las personas que laboran tienen que contar con una cobertura, siendo ese amparo el que puede ser proporcionado a través de una aseguradora, cuyo pago suele ser obligación de la empresa que contrata al trabajador”.¹⁸

3.2. Características

Para que un accidente de trabajo sea tomado en consideración de esa forma tienen que concurrir las siguientes características:

- a) Que el trabajador sufra una lesión corporal entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal ocasionado por una herida, golpe o enfermedad, asimilándose a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.
- b) Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, o sea, que exista una relación de causalidad directa entre el trabajo y la lesión, la cual no constituye por sí misma un accidente de trabajo.

¹⁸ Del Valle Godínez, Ruth Elizabeth. **Organización laboral para la protección del trabajador**. Pág. 140.



3.3. Supuestos

Los supuestos considerados como accidentes de trabajo son los que a continuación se dan a conocer:

- a) Accidentes producidos con ocasión a las labores de trabajo desarrolladas aunque sean diferentes a las habituales: se entiende como accidente de trabajo al que haya ocurrido durante la realización de las labores que hayan sido encomendadas por el patrono, o llevadas a cabo de manera espontánea por el trabajador o trabajadora en interés del adecuado funcionamiento de la empresa.
- b) Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran salvo prueba en contrario como accidentes de trabajo.
- c) Accidentes *in itinere*: son aquellos que sufren los trabajadores o trabajadoras al ir al lugar de trabajo o al volver del mismo, los cuales, pueden suceder en el camino del ida o vuelta; cuando no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente; y cuando se utilice un itinerario habitual.
- d) Accidentes de cargos electivos de carácter social: son los padecidos con ocasión o por consecuencia del desempeño del cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras de la seguridad social, así como los accidentes



ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones que les son auténticas.

- e) Actos de salvamento: son aquellos accidentes acaecidos en actos de salvamento o de naturaleza propia que tengan conexión con el trabajo y dentro de los mismos se tienen que tomar en cuenta los de orden directa del patrono o los actos espontáneos del trabajador o trabajadora.
- f) Enfermedades o defectos anteriores: son aquellas enfermedades o defectos que sean padecidos con anterioridad y que se manifiesten o agraven como consecuencia directa de un accidente de trabajo.
- g) Enfermedades intercurrentes: se comprende con las mismas a las que constituyen complicaciones del proceso de patología existente. Para poder calificarles como intercurrentes es necesario que exista una relación de causalidad inmediata y directa entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad que deriva del proceso patológico.
- h) Enfermedades comunes que contraiga el trabajador o trabajadora con motivo de la realización de su trabajo: no encontrándose incluidas las enfermedades profesionales y debiéndose acreditar fehacientemente su relación próxima a efecto de la realización de un trabajo y de la aparición posterior de la enfermedad que se presenta.



- i) Los accidentes debidos a imprudencias profesionales: se califican de esa forma los accidentes derivados del ejercicio habitual y constante de un trabajo o profesión, así como también de la confianza que los mismos inspiran al accidentado.

3.4. Presunción de accidente de trabajo

“La importancia de la presunción de los accidentes de trabajo radica en el sentido restringido de una fuerza mayor extraña que releva al accidentado de la prueba de causalidad, erigiendo para el efecto el lugar y el tiempo de su ocurrencia en los elementos cruciales para la calificación del hecho como un accidente”.¹⁹

Ello es con seguridad una de las manifestaciones de mayor importancia, debido a la potencialidad de ampliación del concepto con ocasión de que se le tiene que incluir en la definición de accidente. Para el efecto, es de importancia indicar que se tienen que seleccionar algunos aspectos como si el hecho se produjo durante la jornada y en el lugar de trabajo, sin tomar en consideración sus motivaciones y causas debido a la existencia de un accidente de trabajo.

Lo anotado cabe indicar que se encuentra amparado por la presunción, debido a la indisposición que se encuentra seguida en determinadas ocasiones por la muerte de un trabajador en el lugar y durante la jornada de trabajo sin la existencia de una causa aparente.

¹⁹ Sepúlveda Gómez, Juan Alberto. **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**. Pág. 58.



También, la presunción abarca cuando el accidente de trabajo ocurre en el lugar de trabajo aunque no se estuviera laborando. Se entiende por la misma, el caso de la duda en cuanto a la causa, así como también al de lugares que se encuentren próximos al de trabajo a los que se va como consecuencia del mismo o bien cuando se presente en el lugar de trabajo aprovechando los descansos en el trabajo o inmediatamente después de concluido éste.

La misma ocurre en el episodio del centro de labores cuando el trabajador se incorpora al trabajo, aun sea iniciando el mismo, o a la entrada. En principio cabe indicar que el accidente consiste en el padecimiento que se constate, aun fuera de él o anticipadamente después de un episodio de trabajo, ocurrido durante éste, así como también cuando el episodio ocurre durante el trabajo, aunque el fallecimiento acaezca horas o bien días después.

“La presunción *iuris tantum* únicamente queda desvirtuada cuando hayan concurrido hechos de tal magnitud que sea notoria la completa carencia de relación de causalidad en el trabajo que el operario llevaba a cabo, con todos los matices que le rodean, lo cual abarca desde luego los episodios físicos”.²⁰

La referencia de los diversos matices implícitamente acoge la presunción, así como las emociones y sus consecuencias como un accidente de trabajo debido a continuos estados emocionales que hayan sido provocados por el trabajo; el infarto que se produce de manera súbita y rápida después de hacer un esfuerzo o tener alguna impresión durante la

²⁰ **Ibíd.** Pág. 74.



realización del trabajo, lo cual puede ser una impresión durante la realización del trabajo; o la muerte por crisis cardíaca que es sobrevenida por un accidente.

Para la destrucción de la presunción a favor del accidente, la prueba tiene que operar sobre una exclusión total y de toda relación entre trabajo y lesión, lo cual, es una prueba bastante complicada.

No existe en la actualidad una razón que sea de peso para que sea variada la presunción al haberse constatado que el estrés en el trabajo sea una causa evidente de fenómenos tales como el absentismo y la rotación del personal, lo cual, es también de enfermedades y accidentes de trabajo.

No existe presunción cuando el episodio ocurre fuera del lugar y del tiempo laboral, o sea, la presunción es entonces adversa al accidente, teniéndose que demostrar contra ella la conexión con el trabajo. Tampoco, se presenta cuando los resultados se dicen derivados de un episodio de trabajo y en el mismo media algún tiempo para la víctima en relación a que tiene que demostrar la causalidad entre el trauma mismo padecido y las consecuencias del mismo, pero sí en cambio, cuando el accidentado comenzó a sentir de manera visible los síntomas en el lugar de trabajo, a pesar de que falleciera horas después de aquél.

El análisis de la jurisprudencia demuestra que los episodios que combinan a la vez la presunción sobre el lugar y el tiempo con la enfermedad súbita, típicamente con la cardíaca son irremediables. Este episodio impone que casi irremediabilmente la jurisprudencia



amplía el concepto de accidente de trabajo a la búsqueda de una mayor protección, en virtud de la cual la presunción prácticamente se torna *iuris et de iure*.

3.5. Accidente *in itinere*

“En el accidente de trabajo *in itinere* el punto de salida o llegada tiene que ser el centro de labores y otro lugar al que por motivo del trabajo hubiera de ir o del que tenga que regresar el trabajador, pero el punto de llegada o salida puede serlo cualquiera desde el que razonablemente se emprendiera la ida o se comenzara el regreso”.²¹

Por otra parte, el trayecto no tiene por qué ser siempre el más corto ni el mismo, pudiendo elegirse libremente otro, pero no puede reclamarse si asistió a otro lugar para llegar a la entrada de trabajo a la mayor brevedad posible.

El trayecto no tiene que haber sido interrumpido en ir y venir que tiene que comprenderse con amplitud. Además, el nexo causal puede romperse y reanudarse en el supuesto de una interrupción o desviación del trayecto que no origine aumento de riesgo, y si el accidente sucede no durante el desvío sino tras él, en el trayecto normal, el nexo causal queda en definitiva descartado si el trayecto desviado sí implicaba un aumento de riesgo; o si durante la desviación, el trabajador desempeñaba un trabajo en su mismo beneficio completamente ajeno al vínculo laboral que le liga con la empresa para la cual presta sus servicios, o bien cuando se ausentó del lugar de trabajo por motivaciones personales.

²¹ Monzón Monroy, José Francisco. **Seguridad social y accidentes de trabajo**. Pág. 96.



En general, cabe indicar que aunque en casos concretos se precisará y sin duda se continuará siendo objeto de matices, la causalidad no se interrumpe cuando la conducta del trabajador en su desplazamiento efectivamente responde a patrones usuales de convivencia o comportamientos comunes de las personas.

El medio de transporte no debe haber sido expresa y razonablemente prohibido por el empresario, debido a que una prohibición de esa categoría, no puede tener ningún efecto si no es razonable, debido a que en caso contrario proporcionaría un sistema simple de exoneración.

No se puede en ningún momento limitar por el empresario el innegable derecho de que los trabajadores tienen que utilizar los medios de transporte que racionalmente sean adecuados a las necesidades del desplazamiento, pero puede desaparecer la necesidad misma de transporte cuando el empresario facilita la vivienda en el lugar de trabajo. La prohibición expresa y razonable es en todo caso el medio de transporte que tiene que ser normal, tomando en consideración las circunstancias.

En cualquier caso, la circunstancia relacionada con que se iba o venía del trabajo tiene que ser efectivamente probada, sin que sea suficiente la misma circunstancia negativa de no haberse justificado que el viaje en cuestión obedeciera directamente a un motivo particular. Además, la duda razonable en relación al motivo del viaje tiene que ser resuelta en beneficio del accidentado en virtud del principio *pro operario*, así como en relación al motivo por el cual se invirtió en el trayecto un tiempo superior al que es normal o cuando se alteró



el recorrido de la ruta normal y más corta, cambiándola arbitrariamente por otra que creó nuevos riesgos de tráfico o que agravó los accidentes.

“Después de concluido o no comenzado el recorrido o trayecto se está fuera del accidente *in itinere*. El tiempo del trayecto será ordinariamente el que precede a la entrada y salida del trabajo, de acuerdo al horario de éste, pero es, por supuesto, un accidente de trabajo el sucedido fuera de aquél si el trabajador salió en uso de un permiso”.²²

3.6. Accidente cardiaco *in itinere*

In itinere pueden suceder los accidentes cardiacos y en esos casos se tiene que exigir la prueba de alguna circunstancia laboral causante del infarto o de cualquier otra enfermedad diferente de los accidentes en sentido estricto, aparte del ir o venir del trabajo, como la jurisprudencia lo confirma, produciéndose así lo que se llama una evidente atenuación de la presunción, al compararse lo que preside a los hechos ocurridos en lugar y tiempo de trabajo.

3.7. La mortalidad en los accidentes de trabajo

Es de importancia el estudio de la extensión del concepto de accidente de trabajo al ocurrido *in itinere*, por el trayecto que deviene del lugar y el tiempo del trayecto al mismo, con lo cual ocurrido en y durante los mismos se tiene que analizar el lugar y tiempo

²² **Ibíd.** Pág. 102.



adicionales que queda amparado por la presunción de que es un accidente de trabajo. La afirmación de que únicamente se ofrezcan hechos o circunstancias de esa categoría evidencia por completo la carencia de relación de causalidad entre el trabajo y el evento dañoso será correcta la negación de la calificación de accidente. Pero, el episodio no es accidente de trabajo si no puede ser referido al trabajo ni a las circunstancias del desplazamiento, lo cual significa, en efecto, que en estos supuestos existe una debilitación de la presunción, si es que no una sustitución por su contrariedad.

En virtud de ello, se tiene que anotar que las limitaciones antes indicadas tienen que señalar la extrema importancia de la extensión del concepto de accidente ocurrido *in itinere*, debido a que por ello el trayecto deviene en tiempo de trabajo y a través de ello, la protección del accidente de trabajo está cubriendo gran parte de los accidentes de tráfico, que en la mayoría de ocasiones son mucho más graves que los accidentes de trabajo propios u ocurridos en la oficina, taller o fábrica. La admisión de los accidentes de trabajo como *in itinere*, incorporada después a la legislación, se debieron a la doctrina y a la jurisprudencia, siendo ello lo que amplía grandemente el campo de cobertura de éstos y tiene consecuencias de importancia en relación al fundamento teórico y práctico de la responsabilidad empresarial y su aseguramiento.

3.8. Imprudencia de los accidentes de trabajo

La imprudencia temeraria del trabajador accidentado elimina la responsabilidad empresarial por el accidente. En los accidentes *in itinere*, debido a su naturaleza misma,



no puede hacerse mención de imprudencia profesional, pero tampoco se puede comprender que la imprudencia no profesional sea temeraria, debido a que se tiene que dedicar alguna reflexión a la imprudencia *in itinere*, siendo la misma la usual y propia que tiene que contemplarse de acuerdo al caso.

En términos generales cabe señalar que se tiene que calificar el acto o conducta del accidentado *in itinere* comparativamente a la generalidad de los usuarios de la vía pública, de acuerdo a los patrones usuales del común de las personas, presumiéndose que, en efecto tal ha sido la conducta, pero la infracción de las reglas no se califica de temeraria en cuanto a la conducta del accidentado infractor, sobre todo si únicamente pudo en su momento ser calificada como imprudencia simple o con infracción de los reglamentos.



CAPÍTULO IV

4. Los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas al trabajador a causa de accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo se han convertido en una realidad cotidiana que lesiona los derechos de los trabajadores en la sociedad guatemalteca y los mismos suceden día a día, siendo sus consecuencias las que van más allá de las lesiones de diversa consideración que padecen los empleados llegando en determinadas ocasiones a ocasionar inclusive la muerte.

4.1. Los accidentes de trabajo y la desprotección laboral

Estos accidentes causan serios daños a la familia del trabajador, destruyen una empresa, llevan aparejadas consecuencias no deseables, así como también suponen costos sociales considerables.

Por ende, cuando en cualquier medio de comunicación se tiene conocimiento de que ha tenido lugar un accidente de trabajo, se debe pensar más allá del propio hecho en sí mismo que haya ocurrido, tomando en cuenta todas esas consecuencias que afectan seriamente a la sociedad guatemalteca, y ser conscientes de que los accidentes de trabajo consisten en una preocupación de todos y que, entre todos, se deben procurar los medios para evitarlos.



4.2. Clasificación de los accidentes de trabajo

La clasificación de los accidentes de trabajo que se presenta toma en consideración si el trabajador ha padecido alguna lesión o no, así como hace la distinción entre incidentes y accidentes, y dentro de estos últimos, entre accidentes con baja y accidentes sin baja.

- a) Incidente: es cualquier suceso no esperado ni deseado, que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, puede llegar a ocasionar daños a las instalaciones, a las máquinas y a los equipos. Pero, no puede existir un descuido debido a que los incidentes por lo general son antecedentes de un futuro accidente.

- b) Accidente sin baja: sucede cuando el mismo suceso inesperado además de poder producir daños a las instalaciones, máquinas o equipos ocasiona también lesiones de poca importancia a las personas, como cortes y golpes.

Es de importancia señalar que esta clase de lesiones que se producen en los accidentes de trabajo se tienen que cuidar, hacer las curas necesarias y por ende deben quedar debidamente registrados.

- c) Accidentes con baja: son aquellos accidentes de trabajo que traen consigo la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de al menos un día; o sea, que suponen una baja del trabajador. A su vez se clasifican en leves, graves y mortales en función del alcance de las lesiones.



En todos los casos indicados, sea que se trate de incidentes como de accidentes, con o sin baja, es necesario llevar a cabo una investigación minuciosa del accidente mediante una metodología elegida, para la averiguación de las causas del mismo y tomar en consideración las medidas de corrección que eviten su repetición.

4.3. Costos de los accidentes de trabajo

“Los costos de los accidentes de trabajo se pueden agrupar en dos categorías que son los costos directos e indirectos. Pero, el cálculo del costo de los accidentes no es una labor sencilla, debido a que tienen que existir argumentos para el convencimiento al patrono de que se llevó a cabo una auténtica prevención de los riesgos en la organización”.²³

- a) Costos directos: son los que abarcan los gastos de pólizas de seguros y accidentes, así como de enfermedades profesionales; indemnizaciones por accidente; gastos de asistencia sanitaria; sanciones y recargos en las cuotas de seguridad social; honorarios de abogados o asesorías y otros costos que pueden atribuirse de manera clara y directa a la contabilidad de la empresa.
- b) Costos indirectos: se incluyen todos los costos que derivan de los accidentes de trabajo y que no pueden anotarse de manera directa en la contabilidad de la empresa, pero que tienen su origen el mismo accidente y además tienen incidencia negativa en dicha contabilidad.

²³ Argueta. **Op. Cit.** Pág. 180.



Estos costos son bien difíciles de evaluar y cuentan con una importancia esencial en la economía de la empresa, debido a que pueden llegar inclusive a superar a los costos directos y entre los mismos se incluyen las pérdidas de tiempo, pérdidas productivas, pérdidas de mercado y pérdidas de materiales y equipo.

4.4. El incumplimiento de los derechos laborales por lesiones corporales ocasionados al trabajador a causa de accidentes de trabajo en Guatemala

Es fundamental brindar protección a los trabajadores en caso de accidentes de trabajo, así como respetar sus derechos laborales proporcionándoles la ayuda necesaria en caso de padecimiento de algún accidente, así como también, protegiendo su integridad personal y la de sus familias cuando a causa de la prestación de sus servicios padezcan un accidente que lesione su capacidad para laborar.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 28: “El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que concurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Maternidad.
- c) Enfermedades generales.
- d) Invalidez.
- e) Orfandad.



- f) Viudedad.
- g) Vejez.
- h) Muerte (gastos de entierro); e
- i) Los demás que los reglamentos determinen”.

También, el Artículo 29 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala señala: “La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a) En caso de incapacidad temporal; servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;
- b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen;

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que correspondan; y,
- c) En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 85: “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier



clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización deba cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero



la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores”.

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



- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;



- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

El Artículo 197 “bis” del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: “Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

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



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

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

Todo patrono tiene la obligación de acatar y hacer cumplir todas las medidas que señale el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con la finalidad de la prevención y del acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, quedando los trabajos a domicilio o de familia sometidos a las disposiciones legales, pero las obligaciones tienen que recaer de acuerdo al caso en los trabajadores o en el jefe de familia.

El trabajo de familia es el que se lleva a cabo por parte de los cónyuges, quienes viven como tales o sus ascendientes y descendientes en beneficio común y en el lugar en que habitan.

No es permitido a los patronos de empresas industriales y comerciales que permitan que sus trabajadores duerman o coman en los mismos lugares donde se ejecuta el trabajo, debido a que para una u otra cosa aquellos tienen que habilitar locales que sean especiales en prevención de cualquier accidente de trabajo.



Se consideran labores, instalaciones o industrias insalubres las que debido a su misma naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos o gaseosos que puedan provocar un accidente, siendo necesaria la determinación de los trabajos que sean peligrosos, debido a las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o bien se somete a determinados requisitos, y en general, todas aquellas normas jurídicas a las que tienen que sujetarse estas actividades.

La tesis desarrollada constituye un aporte a la bibliografía del país debido a que señala ampliamente que dentro del ámbito laboral existen serias deficiencias en el marco de la protección de los derechos laborales de los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo, por cuanto en la práctica no cuentan con protección, ni mucho menos con una cobertura protectora satisfactoria, siendo bastante común todos aquellos casos en los cuales se despiden improcedentemente a los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo y en los que el empresario toma la decisión de despedirlo libremente, sin tomar en consideración lo regulado en la legislación de trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la actualidad no existe una adecuada protección a los derechos laborales por lesiones corporales ocasionadas a los trabajadores a causa de accidentes de trabajo, siendo inaplazable la adopción de medidas de resguardo y ayuda conducentes a que se garantice su nivel de vida y de los familiares de quienes padezcan un accidente de trabajo.

Ese mejoramiento se obtiene a través de un régimen de seguridad social protector y obligatorio fundado en los principios más amplios y modernos que rigen la materia y cuyo objetivo final sea prestar la debida atención a todos los trabajadores y trabajadoras del país, a base de una contribución especial en beneficio de los mismos que les garantice sus derechos laborales y la estabilidad económica y social.

Los accidentes de trabajo lesionan a las empresas y a toda la sociedad, debido a que además de los costos que pueden suponer, generan a la vez un serio impacto económico que tiene que ser sufragado de manera directa o indirecta por parte de toda la ciudadanía.

Es necesario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), señale la importancia de la protección de los derechos laborales de los y las trabajadoras, así como de la reducción de los accidentes laborales y la mejora de los índices de siniestralidad en el trabajo debido a que supone muchos beneficios evidentes para la sociedad, los trabajadores y sus familias, así como también una serie de beneficios para todas las empresas guatemaltecas.





BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO MARROQUÍN, Werner Alfredo. **Riesgos en el trabajo**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Nacional, 1999.
- ARGUETA MANSILLA, Luis Alejandro. **Accidentes laborales y relación de trabajo**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Barreno, 2010.
- BARÁN TIMBER, Lidia Angélica. **Normativa laboral y problemas en el trabajo**. 3ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Marcario, 2001.
- CANESSA GRIJALVA, Miguel Rodrigo. **Manual de derecho del trabajo y previsión social**. 5ª. ed. México, D.F.: Ed. Caniz, 1990.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.
- DEL VALLE GODÍNEZ, Ruth Elizabeth. **Organización laboral para la protección del trabajador**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Marquense, 1994.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. D&M, 2001.
- FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Orión, 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 8ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2013.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. IUS, 2010.
- MONZÓN MONROY, José Francisco. **Seguridad social y accidentes de trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2002.



SEPÚLVEDA GÓMEZ, Juan Alberto. **Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.** 2^a. ed. La Habana, Cuba: Ed. Historias, 1993.

VÁSQUEZ IZEPPI, Diego Eduardo. **Fundamentos de derecho laboral y previsión social.** 4^a. ed. Madrid, España: Ed. Estilos, 2010.

Legislación:

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

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Reglamento de Protección Relativa a Accidentes. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1995.