

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

**LA PRESTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO Y LA  
NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN LA LEY LABORAL DE GUATEMALA DE  
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 51 DEL CONVENIO 110 DE LA OIT**

**ALFONSO RAMÍREZ MARROQUÍN**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009**

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

**LA PRESTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO Y LA  
NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN LA LEY LABORAL DE GUATEMALA DE  
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 51 DEL CONVENIO 110 DE LA OIT**

**TESIS**

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

Por

**ALFONSO RAMÍREZ MARROQUÍN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2009



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

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

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



## LICENCIADO EMILIO ENRIQUE PÉREZ MARROQUÍN

ABOGADO Y NOTARIO

8ª CALLE 3-53 ZONA 11, TEL.52693487

Emilio\_Enrique58@hotmail.com



Guatemala 30 de abril de 2008

Honorable

**LICENCIADO MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**

Coordinador de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado Castillo Latín:

Atentamente me dirijo a usted para informarle, que en cumplimiento de la resolución en la que soy nombrado como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **ALFONSO RAMÍREZ MARROQUÍN**, intitulado "**LA PRESTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN LA LEY LABORAL DE GUATEMALA DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 51 DEL CONVENIO 110 DE LA OIT**".

Para la elaboración del presente trabajo el formulante consultó la doctrina y la legislación adecuada y el convenio 110, de la "OIT", habiendo desarrollado sucesivamente los diversos pasos de la investigación para culminar la misma en una forma muy orientada.

El presente trabajo de Tesis de Graduación ha sido enfocado acertadamente por el sustentante quien consideró que es de suma importancia que se regule en el código de trabajo en virtud de que es responsabilidad del Estado de Guatemala proteger a la clase trabajadora, ya que si es ratificada una norma, en consecuencia se debería dar cumplimiento a la misma; pero en este caso es necesario que se regule en el código de trabajo especialmente en lo establecido en el artículo 1 del Decreto 35-98, del Congreso de la República.

Por último me complace informar a usted, que el sustentante cumplió con lo regulado en el Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público; tomó en cuenta las recomendaciones realizadas en cuanto a redacción y metodología utilizada, realizando al pie de la letra las innovaciones y correcciones sugeridas, en tal virtud me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de **asesoría** del presente trabajo de tesis se refiere; debiendo pasar a la fase de **revisión**, toda vez que cumple con los requisitos que exige el reglamento respectivo.



Sin otro particular, me suscribo de usted, aprovecho la oportunidad para presentar al para presentar al señor coordinador mis muestras de atención y respeto.

Atentamente,

Lic. EMILIO ENRIQUE PÉREZ MARROQUÍN  
Abogado y Notario  
Colegiado 3,637  
**ASESOR**

*Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín*  
**ABOGADO Y NOTARIO**

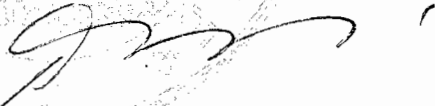
c.c. Archivo



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

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ALFONSO RAMÍREZ MARROQUÍN, Intitulado: "LA PRESTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN LA LEY LABORAL DE GUATEMALA DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 51 DEL CONVENIO 110 DE LA OIT".

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



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



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

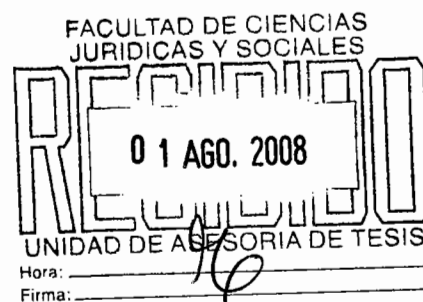


**Licenciado LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

Avenida "CENTROAMERICA" 18-81 Zona 1, Guatemala. Tel- 2220-8179

Guatemala, 21 de julio de 2008.

SEÑOR  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
LICENCIADO CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
SU DESPACHO



Licenciado Castro Monroy:

En atención a la providencia de revisor de tesis, de fecha nueve de mayo del año dos mil ocho, en la que se me notifica, el nombramiento como revisor de Tesis del Bachiller **ALFONSO RAMIREZ MARROQUIN** y oportunamente a proceder a dictar dictamen correspondiente. Habiendo cumplido con revisar el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN**

- a) El trabajo de tesis denominado: "LA PRESTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN LA LEY LABORAL DE GUATEMALA DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 51 DEL CONVENIO 110 DE LA OIT", llena los requerimientos científicos y técnicos, correspondientes.
- b) El tema que investiga el bachiller **ALFONSO RAMIREZ MARROQUIN**, es un tema de suma importancia e innovador en la materia de Derecho Laboral.
- c) La bibliografía y leyes examinadas son las adecuadas para el profundo estudio jurídico y doctrinario del tema investigado y la metodología de Derecho Comparado y científico redundan en darle un valor de obra de consulta, especialmente en la metodología y técnicas de investigación utilizadas, complementada por las conclusiones y recomendaciones sugeridas y la bibliografía consultada.
- d) Durante el tiempo empleado en la revisión de la presente investigación de manera conjunta analizamos los diferentes aspectos y procedimos a puntualizar, en la cual ambos estuvimos de acuerdo.
- e) El trabajo realizado, contenido en cinco capítulos, comprende los aspectos, más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la biografía consultada.



- f) En el trabajo de mérito se destaca que se debe regular en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la prestación de indemnización por accidentes en el trabajo, en virtud de que los más vulnerables son los trabajadores del campo que prestan sus servicios en las zonas de la costa sur del país así como en las plantaciones bananeras del departamento de Izabal que necesitan un respaldo legal para garantizar el pago de una prestación cuando surgen accidentes en el trabajo en cumplimiento a lo regulado en el artículo 51 del Convenio 110 de la OIT.
- g) Por lo anteriormente relacionado concluyo informando a usted que se cumplió con las recomendaciones y conclusiones sugeridas por lo tanto procedí a REVISAR el trabajo encomendado, por lo que me permito:

### OPINAR

- I. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis es aceptable, reiterando que el contenido de la misma, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos de investigación utilizada.
- II. que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.
- III. Al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis revisado, para que continúe su trámite hasta culminar su aprobación en el examen Público de tesis, y ordenar su impresión y oportunamente el examen público.

Con las muestras de mi respeto soy de usted deferente servidor.

Licenciado. LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ  
REVISOR  
Colegiado 3854

*Luis Francisco Mendoza Gutierrez*  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 3854





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de febrero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ALFONSO RAMÍREZ MARROQUÍN. Titulado LA PRESTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN LA LEY LABORAL DE GUATEMALA DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 51 DEL CONVENIO 110 DE LA OIT. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. -

CMCM/slh





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Que en su infinita bondad me ha permitido alcanzar este crédito, bendito sea siempre.
- A MIS PADRES:** Clemente Ramírez Florencio, Q.P.D.  
Estefana Marroquín Ramírez
- A MIS HERMANOS:** Miguel, Joaquín, Herlinda, Isabel Reina y Braulio Ramírez Marroquín
- A MIS HIJOS:** Astrid Mariela, Franklyn Neftaly, Alex Alfonso, Allan Miguel y Melvin Uriel Ramírez Velásquez
- A MI ESPOSA:** María Elena Velásquez López
- A MIS CATEDRÁTICOS:** A todos, con valor absoluto.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme participa de su gloria.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por su nobleza incuestionable en el servicio de su pueblo.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Aspectos considerativos.....	1
1.2. Conceptos de trabajo.....	2
1.3. Naturaleza del derecho del trabajo.....	4
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	5
1.5. Principios del derecho del trabajo.....	6
1.6. Contenido del derecho de trabajo.....	13

### CAPÍTULO II

2. Los accidentes en el trabajo y como se regula en la legislación guatemalteca...	15
2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	15
2.2. El Código de Trabajo.....	16
2.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	18
2.4. Ley del Servicio Civil.....	20
2.5. Otras leyes.....	24

### CAPÍTULO III

3. La prestación de indemnización por accidentes en el trabajo, en la doctrina y la legislación.....	27
3.1. La prestación de indemnización en la doctrina.....	27
3.2. La terminación de las relaciones de trabajo.....	31
3.3. Las indemnizaciones en el Código de Trabajo.....	33
3.4. La indemnización por accidentes de trabajo.....	34
3.5. Regulación de la indemnización en la legislación nacional e internacional...	35

3.6. Ventajas y desventajas para el trabajador guatemalteco que se regule la prestación de indemnización por accidentes de trabajo.....	68
---	----

#### **CAPÍTULO IV**

4. El Convenio 110 de la OIT.....	77
4.1. Análisis del Convenio.....	77
4.2. Consecuencia para Guatemala.....	118

#### **CAPÍTULO V**

5. La prestación de indemnización por accidentes de trabajo y la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo de conformidad con el Convenio 110 de la OIT.....	121
5.1. La seguridad social.....	121
5.2. Los trabajadores que aportan al seguro social y la prestación de indemnización por accidentes en el trabajo.....	123
5.3. Los accidentes de trabajo.....	125
5.4. Los trabajadores que no aportan al seguro social y prestación de indemnización por accidentes de trabajo.....	127
5.5. Necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo la prestación de indemnización.....	129
5.6. Base para una propuesta de reforma.....	131
CONCLUSIONES.....	135
RECOMENDACIONES.....	137
BIBLIOGRAFÍA.....	139



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación conlleva efectuar un análisis de lo que sucede a los trabajadores, que aportan al seguro social cuando les ocurre un accidente dentro o fuera del trabajo, existe una cobertura pero que la misma no alcanza a cubrir las necesidades del trabajador en el caso de que hubiera estado trabajando.

Regularmente los trabajadores en Guatemala especialmente los agrícolas se encuentran desprotegidos, no pagan seguro social y en caso de accidentes laborales, no reciben indemnizaciones económicas de ninguna clase.

El trabajo de investigación tiene como objetivo orientar a la clase trabajadora acerca de promover los beneficios de la prestación de indemnización por accidentes laborales, el cual debe ser legislado a efecto de incluirse en el Código de Trabajo de la República de Guatemala, para obtener una mejor condición de la clase trabajadora de una prestación tanto individual como colectiva adicional para el trabajador.

Lo que pretendo con la investigación es determinar lo importante que es el seguro social para todos los trabajadores, así como la importancia de contratar un seguro contra accidentes de trabajo, para proteger al trabajador y a su familia.

Guatemala como país miembro del Convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo no respeta el mismo, pues no obliga a los patronos a proteger e indemnizar a sus trabajadores en caso de accidentes laborales.

La tesis consta de cinco capítulos, de los cuales el primero trata sobre el derecho de trabajo, su naturaleza, fuentes, principios y contenido; el segundo capítulo trata sobre los accidentes de trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo; el capítulo tres trata sobre la prestación de indemnización por accidentes en el trabajo, en la doctrina y la legislación, las indemnizaciones plasmadas



en el Código de Trabajo, la indemnización por accidentes en el trabajo y la regulación de indemnización en la legislación nacional e internacional; el capítulo cuatro versa sobre el Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo su análisis y consecuencias para Guatemala; el capítulo cinco se relaciona con la prestación de indemnización por accidentes de trabajo y la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo de conformidad con el Convenio 110 de la OIT.

La investigación se llevó a cabo mediante el análisis y comparación de la doctrina y la legislación laboral nacional e internacional, centrándonos en la teoría legal, utilizando a través de todo el proceso de investigación la técnica bibliográfica.

La legislación laboral del país por su carácter de normas de orden público es mi deseo que el presente trabajo constituya un valioso aporte y ayuda a toda la clase trabajadora guatemalteca, que necesita ser orientada sobre los aspectos legales y laborales en el cual el Estado de Guatemala, puede legislar en materia de Trabajo y Previsión Social que establece la Constitución Política de la República.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

#### 1.1. Aspectos considerativos

El trabajo representa para el ser humano un esfuerzo, tanto físico como mental. Se ha dicho que el trabajo surge al mismo tiempo en que surge la humanidad, si se toma en consideración que el ser humano tuvo que auxiliarse de los medios, de las herramientas e instrumentos necesarios para adquirir sus alimentos. Luego, el trabajo se perfecciona haciéndose una división social del trabajo y es aquí en donde se diferencia el trabajo físico y mental de manera formal. Sin embargo de lo anterior, quien escribe considera que el trabajo no puede dividirse en físico y mental, como tal, porque cualquier actividad que se realice por más rutinaria o monótona que sea, siempre representa para el que la realiza un esfuerzo físico y mental.

Hablando formalmente sobre el apareamiento del trabajo como tal, se tiene que remontar a los eventos mundiales más significativos como la revolución industrial, las guerras mundiales, entonces, el trabajo se perfecciona también. “En un principio, y en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o Leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores en las aulas universitarias de los estudiantes de derecho, especialmente, hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la



denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.<sup>1</sup>

## 1.2. Concepto de trabajo

Se señala claramente en términos sencillos que el trabajo como tal es la “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas. También quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad. En su enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, cargo, oficio, profesión, operación de máquina, aparato utensilio o herramienta aplicados a un fin”.<sup>2</sup>

Como se dijo, el trabajo constituye un esfuerzo humano, físico y mental que permite el logro de satisfactores sociales, como lo son el vestuario, alimentación, etc.

Luego de los eventos mundiales suscitados por la iniciativa y organización de trabajadores que propugnaron por mejores condiciones de trabajo, surge el trabajo como un derecho y por lo tanto, la normativa que así lo regularía conformándose con ello, el Derecho de Trabajo.

El derecho de trabajo entonces, es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. diputaciones terminológicas.** Pág. 3.

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 982.





que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

El Derecho al trabajo es un “conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Encarta, Biblioteca de Consulta, 5/10/2007

### 1.3. Naturaleza del derecho del trabajo

Existen en la doctrina una serie de posturas respecto a la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo. Dentro de las principales, se encuentran:

- a) **Concepción privativa o civil del derecho del trabajo:** Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, siendo la relación de los sujetos de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
- b) **Concepción publicista del derecho del trabajo:** Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.
- c) **Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo:** Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.
- d) **Concepción social del derecho del trabajo:** “Al Derecho del Trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> López Sánchez, Luis Alberto, “Folleto de curso de derecho de trabajo”, Pág. 22

A juicio de quien escribe, la naturaleza del Derecho de Trabajo, es eminentemente social y constituye entonces, una obligación no sólo del Estado sino de la comunidad de Estados, velar porque se cumplan las normas mínimas superables, en materia de trabajo y de previsión social a favor de los trabajadores.

#### 1.4. Fuentes del derecho de trabajo

**Fuentes reales:** Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;

**Fuentes formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). “En un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales de los derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia”.<sup>5</sup> (de escasa aplicación en nuestro derecho laboral);

**Fuentes históricas:** Éstas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

**Fuentes legales:** De conformidad con el ordenamiento jurídico guatemalteco, la fuente única del derecho del trabajo es la ley siendo:

a) La Constitución Política de la República de Guatemala.

---

<sup>5</sup> **Idid.** Pág. 21



- b) Los Convenios y Tratados Internacionales;
- c) El Código de Trabajo;
- d) Los Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás Leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

### **1.5. Principios del derecho de trabajo**

Respecto a los principios son "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>6</sup>

Se diferencian los principios complementando o integrando una definición de los mismos, en la manera siguiente:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen porqué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

---

<sup>6</sup> **Idid.** Pág. 1 a 12.



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

Los principios tienen funciones específicas, a saber:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”<sup>8</sup>

De conformidad con el Código de Trabajo, específicamente en el cuarto considerando, se establecen una serie de principios, y que son:

- 1) Tutelar;
- 2) De irrenunciabilidad
- 3) Imperatividad;

---

<sup>7</sup> Plá Rodríguez, Américo. Obra cita, Págs.

<sup>8</sup> *Ibid*, Página 11



- 4) De realismo y objetividad;
- 5) Democrático;
- 6) De sencillez o antiformalismo;
- 7) El conciliatorio;
- 8) La equidad; y,
- 9) La estabilidad.

#### **1.5.1. Desarrollo de los principios contenidos en el código de trabajo**

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

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador".



Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo prueba en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.

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

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

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del Derecho de Trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo



indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

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

- La contratación individual
- La contratación colectiva
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

### **c) Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen facultad absoluta para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”. “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen





voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo”. “La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inicio la transformación del Derecho de Trabajo (lus dispositivum) en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como (lus cogens) con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>9</sup>

#### **d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo**

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

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

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 34



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

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

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

**f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático**

"El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo".<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> De la Cueva Mario, **Ob. Cit.** Pág. 34



## **1.6. Contenido del derecho de trabajo**

El Derecho de Trabajo, como se indicó anteriormente se encuentra compuesto por una serie de normas, principios, instituciones, leyes, que regulan las distintas relaciones que se suscitan entre el patrono y el trabajador o patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y es por ello, que dentro de su contenido se encuentra:

- a) Normas, principios, leyes que rigen propiamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo, derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador.
- b) Normas que se refieren a la seguridad social o a la previsión social y las instituciones que intervienen.
- c) Normas relacionadas al derecho colectivo de trabajo, es decir, la relación de las condiciones de trabajo en que prestan sus servicios patronos y trabajadores dentro de concepciones colectivas o grupales, de asociaciones, etc., entre los trabajadores principalmente y los patronos.

Por lo anterior, el contenido del Derecho de Trabajo se resume en lo siguiente:

### **a) Derecho individual de trabajo**

El derecho individual de trabajo, se encuentra contenido por un conjunto de normas, principios, instituciones que regulan las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador, pero de manera individualizada.

### **b) Derecho colectivo de trabajo**

Se refiere a abordar el tema del derecho de trabajo en cuanto a regular las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, de manera colectiva. Un



conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios, que rigen a las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadores, pero de manera organizada y dentro del cual se encuentran instituciones como las asociaciones profesionales (Sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores), el derecho a la huelga, el paro, los convenios colectivos de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, etc., por lo que resulta siendo distinto a lo que sucede con el derecho individual de trabajo.

### **c) Derecho ejecutivo de trabajo**

Se refiere al conjunto de normas jurídicas laborales, además de instituciones, principios, etc., que tienden a hacer efectivo, el derecho de trabajo, ejecutan fundamentalmente las resoluciones de los tribunales de justicia, por ello, para que opere tiene que ser a instancia judicial, porque se quiere hacer valer un derecho ya declarado y que no se ha hecho efectivo, por diversidad de causas y que traen como consecuencia, perjuicio para el trabajador o un grupo de trabajadores.

En conclusión se describe la historia del derecho de trabajo y la forma de cómo regula las actividades del hombre en busca de su sustento económico de él y de su familia; de allí su importancia, porque el derecho de trabajo, pretende en determinado momento, ser el punto de equilibrio entre el capital y el trabajo; específicamente proteger en casos concretos, la debilidad del trabajador, frente al patrono; porque ambos se complementa en los centros de trabajo e impulsan la producción, porque es esta última la que da paso al desarrollo de los pueblos. El derecho del trabajo a través del tiempo, ha evolucionado en busca del bien, y de quien presta sus servicios a cambio de su salario.



## CAPÍTULO II

### **2. Los accidentes en el trabajo y como se regula en la legislación guatemalteca**

#### **2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala es la Carta Magna, Carta Fundamental, la cual sobre la base de los principios que la fundamentan y legitiman, se desarrollan una serie de normas de carácter ordinario. Como sucede con el trabajo. De manera específica no se regula lo relacionado con los accidentes de trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala, pero si establece una serie de normas que son importantes para que se tomen en cuenta e incluso, se han tomado en cuenta para la conformación de la normativa ordinaria que más adelante se describe en esta materia.

En nuestro medio, la Constitución Política de la República de Guatemala, prescribe en su Artículo 100, que "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de la Constitución (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada..."

La realización de los fines de la seguridad social en Guatemala, como ya fue



apuntado, está encomendada básicamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuya Ley Orgánica está contenida en el Decreto número 295 del Congreso de la República, del 30 de octubre de 1946 (reformado y deformado en cuanto a su autonomía por los gobiernos posteriores al de la Revolución); y la cual establece que el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; e) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudez; g) Vejez; h) Muerte; e, i) Los demás que los reglamentos determinen. (Artículo 28) Para tal efecto el Instituto Guatemalteco Seguridad Social a través de su Junta Directiva a dictado más de 37 Acuerdos de Junta y de Gerencia.

## **2.2. El Código de Trabajo**

El Código de Trabajo constituye la normativa laboral más importante para la mayoría de los trabajadores. En el caso de los accidentes en el trabajo o de las formas en que se deben indemnizar no regula nada, pero sí sobre la seguridad social, como medidas preventivas que deben tomar en cuenta los patronos para evitar precisamente que existan accidentes de trabajo y que esto no sólo le perjudique en forma directa al trabajador, sino también en forma indirecta al patrono.

Dentro de la normativa más importante del Código de Trabajo se señala la siguiente:

Artículo 197. "Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamento de este capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior."



Artículo 198. “Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.”

Artículo 199. “Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia. Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.”

Artículo 200. “Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquellos deben habilitar locales especiales.”

Artículo 201. “Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos. Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga. El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.”

Artículo 202. “El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se



determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.”

Artículo 203. Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.”

Artículo 204. “Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos. Estos últimos deben ser dictados por el organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

Artículo 205. “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.”

El procedimiento en materia de previsión social establece que si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el Artículo 414 del Código de Trabajo.

### **2.3. Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

La historia de la seguridad social en el caso de Guatemala, se remonta fundamentalmente a los años cuarenta y cuatro, es en donde básicamente los guatemaltecos tienen en mente que hubo un inicio significativo en este tema, con la creación precisamente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.





“Se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaidés quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico, y se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo. El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. OSCAR BARAHONA STREBER (costarricense) y el Actuario WALTER DITTEL (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala".<sup>11</sup>

Al promulgarse la Constitución Política de la República de Guatemala de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: "Se Establece El Seguro Social Obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.”

El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, "La Ley Orgánica Del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social". Se crea así "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima" (Capítulo. 1º, Artículo. 1º).

Se crea así un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias, los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley,

---

<sup>11</sup> [www.goejurica.com.html](http://www.goejurica.com.html) EL seguro social de Guatemala. Consulta internet. Revista Electrónica. Año 2002. Día 09-02-08



deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, dice en el Artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación". Esta misma normativa es la que ya se refirió antes, y sobre la cual se puede desarrollar toda una política de previsión o seguridad social.

#### **2.4. Ley de Servicio Civil**

“La primera referencia del Sistema de Servicio Civil guatemalteco se encuentra en la Constitución de la República de 1945, en donde se consigna que su objetivo es el de regular la relación del Estado y sus empleados. Sin embargo, hasta 1956 se aprueba el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, Decreto Presidencial número 584 del 29 de febrero de 1956, el cual contenía una serie de normas para regular el sistema técnico administrativo del sector público. El 1 de mayo de 1957, se establece el Departamento Nacional de Personal, del cual dependían 26 oficinas de personal de distintos Ministerios de Estado y en 1958 este Departamento fue sustituido por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar los estudios necesarios para la adopción de un plan de clasificación de puestos. En 1965, se consigna en la Constitución de la República, el mandato de que en un plazo de dos años, a partir de su vigencia, debía emitirse la Ley de Servicio Civil con el propósito de garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador. La Ley fue emitida el 2 de mayo de 1968 (Decreto No. 1748 del Congreso de la República, la que entró en vigencia el 1 de enero de 1969).



La Ley de Servicio Civil contempla los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructura técnico-administrativa para su operación, designando a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- como ente responsable de velar por su adecuada aplicación. La actual Constitución Política de República (en vigor desde el 14 de enero de 1986) respetó e incluso amplió los derechos de los trabajadores, al incluir en su texto lo referente a los Trabajadores del Estado, ratificando que la Ley de Servicio Civil es la que rige las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, excepto en los casos de aquellas instituciones que posean su propio régimen de personal. Las relaciones laborales están reguladas por el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y los Tribunales de Trabajo. El Código de Trabajo regula las relaciones laborales en los sectores públicos y privados. Los Magistrados de los Tribunales de Trabajo son nombrados por la Corte Suprema de Justicia y son contratados por un plazo indefinido para atender disputas laborales. Los laudos o decisiones de arbitraje pueden apelarse a los tribunales y en último caso a la Corte Suprema de Justicia, o “para en asuntos de procedimiento a la Corte de Constitucionalidad.”<sup>12</sup>

La Ley de Servicio Civil entonces, tiene su fundamento en los Artículos del 107 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo u organización. Además, establece que las entidades descentralizadas regirán sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes. Regula las cuestiones relacionadas con la jubilación, régimen de seguridad social e indemnización. Se reconoce el derecho a huelga de los trabajadores del Estado y la opción al régimen de clases pasivas.

Ahora bien, la Ley de Servicio Civil, contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República regula lo referente a la organización y las funciones de los órganos

---

<sup>12</sup> Roca Ruano, Carollona. **VIII Congreso Internacional sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, celebrado en Panamá. 28 al 31 de octubre de 2003. Pág. 5



directores del Servicio Civil guatemalteco. Hace una clasificación del servicio público, establece las bases de la selección del personal, los exámenes, nombramientos, períodos de prueba, ascensos, permutas y traslados. También establece los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos. Regula lo referente al régimen de salarios, disciplinario y de despido para los servidores públicos.

Existen otras leyes específicas que regulan el funcionamiento del Estado y su relación entre los empleados y la Administración Pública que son:

1. Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto número 11-73, en vigencia a partir del 1 de enero de 1974. Su objetivo es establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, sobre la base de un sistema de clasificación de puestos. No posee Reglamento propio.
2. Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto número 63-88 del Congreso de la República, en vigencia a partir del 1 de enero de 1989. Su objetivo es crear y mantener un sistema provisional para trabajadores civiles del Estado. El sistema establece los porcentajes de contribución (entre 9 y 15%) que obligatoriamente deben aportar los empleados públicos que laboran en los Organismos Legislativo y Ejecutivo, sobre la base del monto total de sus ingresos mensuales –salario inicial u ordinario, complemento salarial, escalafón y bonificación de emergencia-. Los derechos que la Ley otorga son pensiones por: jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y especiales. La Ley dispone de Reglamento aprobado por Acuerdo Gubernativo número 120-88, publicado el 6 de enero de 1989.
3. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 49-99 del Congreso de la República. Su objetivo principal es normar al personal del Organismo Judicial, para garantizar su adecuado y eficiente desempeño, es también aplicable a Jueces y Magistrados. Establece el sistema de ingresos y ascensos al Organismo Judicial, los derechos, deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios del



Organismo Judicial. Asimismo, el régimen de salarios y prestaciones, jornadas y descansos.

4. Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos. Decreto número 89-2002 del Congreso de la República. Con esta Ley quedan obligados todos los funcionarios y empleados del Estado a presentar a la Contraloría de Cuentas la declaración de todos sus bienes y deudas.

Esta Ley regula como prestaciones dinerarias más importantes y que tienen de alguna manera relación con los beneficios que puedan recibir los trabajadores, las siguientes:

- a) Bonificación a Cuerpos de Seguridad: Los agentes de policía, guardias de hacienda y guardias de presidios perciben una bonificación mensual extra de Q.25.00 (US \$ 3.20), fijada por el Decreto-Ley de Presupuesto número 117-82.
- b) Bonificación de Riesgos: El Acuerdo Gubernativo número 540-94 publicado el 31 de agosto de 1994, crea esta bonificación como un estipendio adicional al anterior, pero exclusivamente al personal que integre la Fuerza de Reacción Inmediata en la Policía Nacional y fue fijado en Q.350.00 (US \$ 44.87) al mes.
- c) Suspensiones por enfermedad común y accidentes: Si la suspensión es por enfermedad común, el IGSS cubre hasta el 60% del salario del trabajador y el Estado continúa pagando las bonificaciones de emergencia y profesional que correspondan. Si la suspensión es por accidente de trabajo o enfermedad que ameritó su hospitalización –mínimo 3 días- el empleado cobrará el 100% de su sueldo, del cual el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social pagará el 60% y el Estado el 40%, más bonificaciones. En suma, las suspensiones, al igual que los anteriores beneficios monetarios indirectos, tienen un costo para el Estado, el que



además se incrementa al tener que nombrar personal interino mientras dure la suspensión. Se carece también de registros integrales.

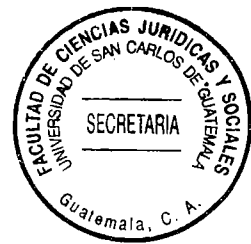
## **2.5. Otras leyes**

Además del sistema de seguridad social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, operan varias instituciones independientes en Guatemala. Existe un régimen de pensiones (Clases Pasivas del Estado) para todos los funcionarios y empleados públicos en: los poderes ejecutivo, legislativo y judicial (incluyendo la Corte de Constitucionalidad y el Tribunal Supremo Electoral), las entidades descentralizadas autónomas y que deseen de manera voluntaria afiliarse a este sistema. Por otra parte, tanto los activos como los jubilados y pensionados de este sistema reciben sus prestaciones médicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El Instituto de Previsión Militar, establecido en 1966, tiene un régimen de pensiones que cubre a las fuerzas armadas (oficiales, especialistas, empleados y las familias respectivas). Además, la Sanidad Militar tiene dos hospitales propios para atender a todos los asegurados: el Centro Médico Militar y el Hospital de la Fuerza Aerea, ambos en la ciudad de Guatemala.

En este capítulo se citan los preceptos legales y su aplicación en casos concretos, en general para mejorar las condiciones, el ambiente laboral y la seguridad personal de cada trabajador, sean estos obreros, agricultores, técnicos asalariados y profesionales que presten sus servicios a empresas privadas, instituciones estatales, autónomas, semiautónomas, centralizadas o descentralizadas etcétera. Este capítulo tiene la singularidad de enfocar aspectos de seguridad industrial, tales como la capacitación y la instrucción de sus trabajadores, sobre áreas peligrosas y restringidas, actividades



peligrosas, con el objeto de evitar por los medios técnicos y educativos a su alcance los accidentes de trabajo.







## CAPÍTULO III

### **3. La prestación de indemnización por accidentes en el trabajo, en la doctrina y la legislación**

#### **3.1. La prestación de indemnización en la doctrina**

##### **Aspectos previos**

Para que se pueda generar una prestación a favor de un trabajador, debe existir un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal. Como se sabe, el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distinto a cualquier otra contratación debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Al existir un contrato de trabajo, se pueden suscitar causas de suspensión, como pueda suceder en el caso de los accidentes en el trabajo, incluso, los que no se ocasionan en el trabajo, pero que si propician a que se emane una suspensión y en este caso, para los trabajadores que forman parte del seguro social, se genera una atención médica ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dentro de la propia peculiaridad de los contratos de trabajo y en este caso de las suspensiones, son susceptibles de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere.

El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de



los mismos.

Es por ello, que el Código de Trabajo señala las distintas clases de suspensión de las relaciones de trabajo y éstas son:

- a. Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b. Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c. Suspensión colectiva parcial, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

El hecho de que se genere una suspensión individual de trabajo, produce causas y efectos, dentro de los cuales, la Ley señala:

**A. Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:**

- a. Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la Ley o los que conceda el patrón con goce de salario;
- b. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso e del Código de Trabajo, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en



caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro;

- d. Efectos: En relación a los apartados a y b el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; también el artículo 67 en su tercer párrafo indica otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

**B. Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:**

- a. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- b. Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el Artículo 67 del Código de Trabajo;
- c. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.
- d. Efectos: La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el artículo 68 del Código de Trabajo. Otro efecto, es que para los casos de suspensión individual total o parcial, durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

**C. Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:**



- a. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b. En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;
- c. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
- d. Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.
- e. Efectos: Para el primer caso si la huelga se declara injusta, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara justa, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron. En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

**D. Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo:**

- a. La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono;
- b. El paro legalmente declarado;
- c. La falta de materia prima no imputable al patrono;
- d. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria,

inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,

- e. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- f. Para el segundo, tercero y cuarto casos el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

### **3.2. La terminación de las relaciones de trabajo**

En el peor de los casos, cuando se produce un evento lamentable en perjuicio del trabajador, como puede ser haber sufrido un accidente, ya sea dentro o fuera de su trabajo, se puede producir la terminación de las relaciones de trabajo, para lo cual, la Ley señala determinadas causas y consecuencias.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que: “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La



clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria, y b) Terminación voluntaria, del patrono o del trabajador.

Dentro de las causas voluntarias de terminación de los contratos, se encuentra el despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia. En el caso del despido directo, se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; éste es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo, como lo señala el Artículo 69 del Código de Trabajo o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido, que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que fue introducida al Artículo 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente cuando el despido es verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etcétera., tal como se regula en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

Existen también causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo, entre éstas se encuentra la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

### **3.3. Las indemnizaciones en el código de trabajo**

#### **- Indemnización por tiempo de servicio por causa de muerte, enfermedad incurable e invalidez del trabajador:**

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio, si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etcétera.)



### **3.4. La indemnización por accidentes de trabajo**

Se refiere a una prestación que se le otorga al trabajador, cuando se ha lesionado en el trabajo o se ha enfermado a causa de su tarea, en todo caso, que haya sufrido un accidente en cualquier forma (de tránsito, por cargar bultos pesados, etcétera.) y son condiciones necesarias para recibir una compensación en dinero, según lo dispuesto por las Leyes de indemnización por accidente de trabajo, donde se regula.

Estas Leyes aseguran que el trabajador recibirá el reembolso por gastos médicos y por pérdida de salario debido a enfermedad o lesión. Primero se tiene que probar que el problema tuvo su causa durante el desempeño normal de la labor. Algunas legislaciones en esta materia también tienen contemplado este tipo de indemnización para el caso de que el evento surgiera fuera del lugar de trabajo. Sin embargo, se regula como tal y no como sucede en el caso de Guatemala, que el trabajador en materia civil, para reclamar el pago de los daños y perjuicios, tiene la necesidad de probar que no hubo ninguna clase de negligencia por su parte.

Existen países que tienen su propia Ley de indemnización por accidente de trabajo y la cobertura varía. Básicamente, todos los empleadores deben pagar por la atención médica y pérdida de salario de los empleados que sufren problemas de salud relacionados con el trabajo. Algunos países excluyen determinados tipos de empleados. Se aplican Leyes de indemnización separadas para el caso de la existencia de un seguro social estatal, como sucede en el caso de Guatemala.





### **3.5. Regulación de la indemnización en la legislación nacional e internacional**

#### **a) Nacional**

En el caso de la legislación guatemalteca, tal como se analizó en el capítulo anterior, se cuenta básicamente con la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y con el Código de Trabajo, a pesar de que se regula que el patrono tiene la obligación de velar porque las condiciones de trabajo que presten sus trabajadores reúnan condiciones mínimas para prevenir accidentes en el trabajo, las mismas son vigentes pero no positivas, así también el patrono ante esta problemática presenta o representa una apatía completa, por cuanto si no aporta al seguro social en el caso de los trabajadores que están a su cargo, trata por todos los medios de evadir una responsabilidad cuando sucede un evento como estos.

Es por ello, que a juicio de quien escribe, se hace necesario que luego de analizar la normativa internacional al respecto y de legislación comparada, se pueda establecer la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo o se cree una Ley específica como se verá más adelante.

#### **b) Internacional**

Existen normas internacionales especialmente las emanadas de la Organización Internacional del Trabajo que se refieren a la materia objeto de este trabajo, y para ello, se describen las siguientes:

#### **A. Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo (Convenio 17)**

##### **Breves antecedentes**



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 19 de mayo de 1925 en su séptima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indemnización por accidentes del trabajo, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional, adopta, con fecha 10 de junio de 1925, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo de 1925 y que será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

## **Contenido**

**Artículo 1.** “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el presente Convenio.”

**Artículo 2.** “1. La legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo deberá aplicarse a los obreros, empleados o aprendices que trabajen en empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, públicos o privados. 2. Sin embargo, cada miembro podrá prever en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere a: a) las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador; b) los trabajadores a domicilio; c) los miembros de la familia del empleador que trabajen exclusivamente por cuenta de éste y que vivan con él; d) los trabajadores no manuales cuyas ganancias excedan del límite que fije la legislación nacional.”

Como se observa con las anteriores normas, es necesario que los Estados parte en sus legislaciones internas, adecúen estos preceptos a las mismas, en caso no se



regulen, como sucede en el caso de Guatemala, porque en este caso, se refiere a una prestación adicional que debe gozar el trabajador por el evento ocurrido, en el caso de que este cubierto por el seguro social y en el peor de los casos, cuando no es atendido por esta institución.

**Artículo 3.** “Este Convenio no se aplica: 1) a la gente de mar ni a los pescadores, a los cuales se referirá un convenio ulterior; 2) a las personas que gocen de un régimen especial equivalente, por lo menos, al previsto en el presente Convenio.”

**Artículo 4.** “El presente Convenio no se aplica a la agricultura, para la cual continuará en vigor el Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su tercera reunión.”

**Artículo 5.** “Las indemnizaciones debidas en caso de accidente seguido de defunción, o en caso de accidente que cause una incapacidad permanente, se pagarán a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta. Sin embargo, estas indemnizaciones podrán pagarse total o parcialmente en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo.”

**Artículo 6.** “En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente, ya sea el empleador, una institución de seguro contra accidentes o una institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla.”

En las anteriores normas, no solamente existe una indemnización por accidentes de trabajo, sino por el también de que el accidente haya causado una incapacidad permanente, circunstancia que en el caso de Guatemala, el seguro social tiene una prestación que denomina pensión por invalidez, la cual casi nunca se hace efectiva, por cuanto a pesar de que el trabajador presenta una incapacidad, los doctores de medicina legal, procuran no determinar la incapacidad, porque eso le



representa a la institución erogaciones, de tal suerte que se ha sabido de que personas con incapacidades que encuentran aún laborando ya que cuanto el seguro social ha determinado que todavía se encuentran aptos para trabajar circunstancia que no es así si se consulta con un médico particular; es decir, que esto constituye una política negativa en perjuicio del trabajador, que realiza la institución. Si estas circunstancias suceden en el caso de los trabajadores con cierta protección, qué será de los trabajadores que no tienen esa oportunidad de ser atendidos por el seguro social en estos eventos que les pudieran suceder.

**Artículo 7.** “Se concederá una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona.”

**Artículo 8.** “Las legislaciones nacionales establecerán las medidas de control y los procedimientos para la revisión de las indemnizaciones que se estimen necesarios.”

**Artículo 9.** “Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez.”

**Artículo 10.** “1. Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o por el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario. Sin embargo, las legislaciones nacionales podrán admitir, a título excepcional, que se sustituyan el suministro y la renovación de los aparatos por la concesión a la víctima del accidente de una indemnización suplementaria, que se fijará al determinarse o revisarse el importe de la indemnización, y representará el coste probable del suministro y de la renovación de dichos aparatos. 2. Las legislaciones nacionales establecerán, en lo que



se refiere a la renovación de los aparatos, las medidas de control necesarias para evitar abusos o para garantizar el debido uso de las indemnizaciones suplementarias.”

**Artículo 11.** “Las legislaciones nacionales establecerán las disposiciones que, de acuerdo con las condiciones particulares de cada país, sean más adecuadas para garantizar, en toda circunstancia, el pago de la indemnización a las víctimas de accidentes y a sus derechohabientes, y para garantizarlos contra la insolvencia del empleador o del asegurador.”

**Artículo 12.** “Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

**Artículo 13.** “1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General. 2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo. 3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.”

**Artículo 14.** “Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.”

**Artículo 15.** “A reserva de las disposiciones del artículo 13, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, 4, 5,



6, 7, 8, 9, 10 y 11 a más tardar el 1 de enero de 1927, y a tomar las medidas que fueren necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.”

**Artículo 16.** “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones o protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”

**Artículo 17.** “Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de cinco años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.”

**Artículo 18.** “Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.”

**Artículo 19.** “Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.”

De conformidad con el análisis del convenio anterior, se puede establecer que la forma en que el seguro social le otorga al trabajador indemnización por un accidente de trabajo o enfermedad, no puede traducirse a una indemnización tal como se establece en este convenio, por cuanto, la que proporciona el seguro social, va en detrimento del propio trabajador y de su familia.



## **B. Convenio 42 sobre la indemnización por enfermedades profesionales**

### **Breves antecedentes**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1934 en su decimoctava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio adoptado por la Conferencia en su séptima reunión sobre la indemnización de las enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio de 1934, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre Las Enfermedades Profesionales (revisado), 1934:

### **Contenido**

**Artículo 1.** “1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.  
2. La tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo.”

**Artículo 2.** “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a considerar como enfermedades profesionales las



enfermedades y las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el cuadro siguiente, cuando dichas enfermedades o intoxicaciones afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesiones u operaciones correspondientes en dicho cuadro y resulten del trabajo en una empresa sujeta a la legislación nacional.”

**Artículo 3.** “Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

**Artículo 4.** 1. “Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”

**Artículo 5.** “Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.”

**Artículo 6.** “1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de cinco años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará





obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.”

**Artículo 7.** “A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.”

**Artículo 8.** “1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 6, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.”

**Artículo 9.** “Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.”

Este Convenio se complementa con el anterior, por cuanto se refiere a las formas de indemnización que se debe otorgar a los trabajadores que hayan sufrido un accidente o una enfermedad profesional derivada de la prestación de su trabajo.



## **C. Convenio 12 sobre la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura**

### **Antecedentes**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores agrícolas contra los accidentes, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

### **Contenido**

**Artículo 1.** “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.”

**Artículo 2.** “Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

**Artículo 3.** “1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General. 2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo. 3. Posteriormente, este Convenio



entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo”.

**Artículo 4.** “Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización”.

**Artículo 5.** “A reserva de las disposiciones del artículo 3, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones del artículo 1 a más tardar el 1 de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.”

**Artículo 6.** “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”

**Artículo 7.** “Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.”

**Artículo 8.** “Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.”



**Artículo 9** “Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.”

Este Convenio tiene mucha importancia por cuanto se refiere también a la prestación de indemnización, según el artículo 1 del Convenio 12, pero en el caso de los trabajadores de la agricultura y en el caso de Guatemala, esto sería de mucho beneficio, ya que los trabajadores que realizan sus labores en la agricultura están mayormente expuestos a sufrir de enfermedades o accidentes, pues poseen instrumentos o herramientas rudimentarias que les pueden provocar algún accidente, por otro lado, el trabajo lo realizan bajo el sol o el agua, de tal manera que resultan ser trabajadores más vulnerables.

#### **D. Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

##### **Breves antecedentes**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964 en su cuadragésima octava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 08 de julio de 1964, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964:



## Contenido

**Artículo 1.** “A los efectos del presente Convenio:

a) El término legislación comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social; b) el término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella; c) la expresión establecimiento industrial comprende todos los establecimientos de las siguientes ramas de actividad económica: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; electricidad, gas, agua y servicios sanitarios, y transportes, almacenamiento y comunicaciones; d) la expresión persona a cargo se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos; e) la expresión hijo a cargo comprende: i) al hijo que no ha llegado aún, sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a los 15 años, cualquiera de ellas que sea la más alta; y ii) bajo condiciones prescritas, al hijo que no ha llegado aún a una edad prescrita superior a aquella especificada en el inciso i), y que es un aprendiz o estudiante o que tiene una enfermedad crónica o una dolencia que le incapacite para toda actividad lucrativa, a menos que en la legislación nacional la expresión hijo a cargo comprenda a todo hijo que no tiene aún una edad notablemente superior a aquella especificada en el inciso i).”

El Convenio es de mucha importancia debido a que contiene los significados de determinados vocablos y frases utilizados durante el desarrollo del mismo; este Artículo tiene como objetivo principal, que el lector, sea o no experto en derecho, pueda interpretar su espíritu, máxime que está destinado a proteger a los trabajadores obreros, agricultores etc.; con poca o ninguna educación.

**Artículo 2.** “1. Todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración motivada anexa a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en los artículos siguientes: artículo 5; artículo 9, párrafo 3, apartado b), artículo 12; artículo 15, párrafo 2, y artículo 18, párrafo 3. 2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de



conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá incluir en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga: a) que subsisten las razones por las cuales se ha acogido a esa excepción; o b) que a partir de una fecha determinada renuncia a acogerse a esa excepción.”

Todos los países miembros que han ratificado el presente Convenio, pueden efectuar excepciones en la aplicación del mismo, solicitando para ello un tiempo prudencial para su implementación.

**Artículo 3.** “1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir del campo de aplicación del Convenio: a) a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas; b) a los funcionarios públicos, cuando estas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las del presente Convenio. 2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, el Miembro podrá excluir del número de asalariados considerado para el cálculo del porcentaje de asalariados efectuado en aplicación del apartado d) del párrafo 2 del artículo 4 y del artículo 5 a las personas pertenecientes a la categoría o categorías exceptuadas de la aplicación del Convenio. 3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del presente Convenio con respecto a una o varias de las categorías excluidas en el momento de su ratificación.”

En conclusión el Artículo mencionado con anterioridad indica que se deben garantizar por separado las garantías laborales en general, de todas las personas que prestan sus servicios en actividades marítimas y de las personas que laboran en instituciones públicas cuyos derechos deben ser regidos por medio de leyes y reglamentos



especiales que sean regulados por declaración especial, pero en nuestro país no existe trato especial.

Todo país miembro que haya ratificado el Convenio puede hacer excepciones en la aplicación el mismo, siempre y cuando junto con la ratificación haya presentado una declaración en que conste que no tiene capacidad económica para cubrir determinados gastos.

**Artículo 4.** “1. La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios. 2. Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere: a) a las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador; b) a los trabajadores a domicilio; c) a los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él; d) a otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo.”

La legislación guatemalteca brinda protección a todos los trabajadores del sector público y privado y les garantiza sus derechos en caso de accidentes en el trabajo, pero el Convenio hace la excepción de que para determinados trabajadores no se aplicará, por ejemplo si fueren trabajos temporales.

**Artículo 5.** “Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.”



En el presente caso el Convenio es más extensivo, en cuanto a la protección del trabajador y sus beneficiarios, que la mayoría de legislaciones internas de los países. Coincide con nuestro punto de vista en que los Estados miembros deben de brindar un 75% de beneficios a los trabajadores que laboran en industrias, pero es el caso que en nuestro país no se cumplen estos beneficios.

**Artículo 6.** “Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes: a) estado mórbido; b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional; c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios. “

En conclusión el Convenio en el Artículo que comento, pretende proteger a los trabajadores, cuando caen en estado mórbido y enfrentar con esa dolencia sus compromisos laborales y familiares.

**Artículo 7.** “1. Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. 2. No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio.”





Este Artículo se refiere a aquellos accidentes sufridos en el centro de trabajo a aquellos que se sufren en el trayecto hacia el mismo. El Convenio pretende dar iguales beneficios, sin importar donde se sufren.

**Artículo 8.** “Todo Miembro deberá: a) prescribir una lista de enfermedades en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del presente Convenio y que serán reconocidas como enfermedades profesionales cuando sean contraídas en las condiciones prescritas; o b) incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, que deberá ser suficientemente amplia para que abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en el cuadro I del presente Convenio; o c) establecer una lista de enfermedades en cumplimiento del apartado a), añadiendo, además, sea una definición general de enfermedades profesionales o bien otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas.”

Se deben establecer claramente en qué consisten las enfermedades profesionales cómo empiezan y cómo deben ser tratadas, y se debe informar a toda la población sobre las mismas.

**Artículo 9.** “1. Todo Miembro deberá garantizar a las personas protegidas, en conformidad con las condiciones prescritas, el suministro de las siguientes prestaciones: a) asistencia médica y servicios conexos en caso de estado mórbido; b) prestaciones monetarias en las contingencias especificadas en los apartados b), c) y d) del artículo 6. 2. La iniciación del derecho a las prestaciones no puede ser subordinada ni a la duración del tiempo del empleo ni a la duración del período de afiliación al seguro o al pago de las cotizaciones. Sin embargo, en lo relativo a las enfermedades profesionales puede establecerse un período de exposición al riesgo previsto. 3. Se concederán las prestaciones mientras exista la situación que da derecho a ellas; no obstante, en lo que se refiere a la incapacidad para el trabajo, la prestación monetaria podrá no ser pagadera durante los tres primeros días, en los siguientes casos: a) cuando la legislación de un Miembro, en la fecha en que este Convenio entre en vigor,



establezca un período de espera y bajo la condición de que ese Miembro incluya, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración de que las razones que él tiene para acogerse a esta disposición subsisten todavía; o b) cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo previsto en el artículo 2.”

Guatemala como país miembro que ha ratificado el presente Convenio referente a accidentes de trabajo, debe garantizar asistencia médica y demás servicios de beneficio para los trabajadores, como por ejemplo seguro de vida, y otros seguros que garantizan la actividad de los trabajadores, pero lamentablemente no cumple a cabalidad este tipo de beneficios, ya que en muchos casos los trabajadores son contratados sólo temporalmente y sin beneficios.

**Artículo 10.** “1. La asistencia médica y los servicios conexos en caso de estado mórbido deberán comprender lo siguiente: a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, incluidas las visitas a domicilio; b) la asistencia odontológica; c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica; d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica; e) el suministro del material odontológico, farmacéutico y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, reparación y renovación cuando sea necesario, así como los lentes; f) la asistencia suministrada, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista, por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica; y g) en la medida de lo posible, el siguiente tratamiento en el lugar de trabajo: i) tratamiento de urgencia a las víctimas de accidentes graves; ii) cuidados ulteriores a las víctimas de lesiones leves que no acarreen interrupción del trabajo. 2. Las prestaciones otorgadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo se dispensarán, por todos los medios apropiados, a fin de conservar, restablecer o, si esto no fuera posible, mejorar la salud



de la víctima, así como su aptitud para trabajar y para hacer frente a sus necesidades personales.”

El objetivo principal del Artículo anterior es que los entes responsables de prestar atención médica hospitalaria (el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en nuestro país) deben garantizar y asegurar todos los servicios, sobre todo una atención médica integral que incluya aspectos médicos, odontológicos, proveer sin limitaciones los insumos farmacéuticos necesarios y suficientes, con el fin de que la salud y la vida del trabajador no esté subordinada a falta de atención médica, hospitalaria y medicinal.

**Artículo 11.** “1. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos por medio de un régimen general de sanidad o de un régimen de asistencia médica para los asalariados podrá especificar en su legislación que dicha asistencia se prestará, en las mismas condiciones que a las demás personas con derecho a ella, a las personas que hayan sufrido un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando las normas sean establecidas en tal forma que eviten privaciones a los interesados. 2. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos reembolsando a los trabajadores los gastos en que hayan incurrido, podrá establecer en su legislación normas especiales respecto de casos cuya amplitud, duración o costo rebasen los límites razonables, a condición de que las normas así establecidas no sean incompatibles con el objetivo fijado en el párrafo 2 del artículo 10, y eviten privaciones a los interesados.”

Las instituciones que presten atención médica, hospitales, sanatorios, casas de salud etc.; deben regular o reglamentar la prestación de tales servicios en forma clara, que no haya duda en ningún momento, en cuanto a los beneficios a que se tiene derecho y cuáles son, para que los usuarios no tengan ninguna duda al respecto.

**Artículo 12.** “Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la asistencia médica y los servicios conexos deberán comprender por lo menos lo siguiente: a) la asistencia médica general, incluidas las



visitas a domicilio; b) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales; c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; d) la hospitalización cuando fuere necesaria; y e) la asistencia de urgencia, cuando fuere posible, en el lugar del trabajo, a las víctimas de accidentes del trabajo.”

Relacionado con el tema que nos ocupa, específicamente cuando sucedan casos de excepción, como los regulados en el Artículo 12 del Convenio, deben quedar en la reglamentación de cada institución de servicios (en Guatemala, el IGSS), en donde se fijan las reglas claras en cuanto a los derechos que tiene el beneficiario de recibir determinada atención y cual no.

**Artículo 13.** “Las prestaciones monetarias por incapacidad temporal o inicial para el trabajo se harán en forma de pago periódico, calculado sea de conformidad con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20.”

Se refiere específicamente a las prestaciones dinerarias, su periodicidad, si la invalidez es temporal o permanente, las prestaciones se deben calcular de conformidad con las normas legales nacionales.

**Artículo 14.** “1. Se deberán pagar prestaciones monetarias por pérdida de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas en todos los casos en que esta pérdida de capacidad o esta disminución de facultades excedan de un porcentaje prescrito y subsistan una vez terminado el período durante el cual sean pagaderas las prestaciones de conformidad con el artículo 13. 2. En caso de pérdida total de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria consistirá en un pago periódico calculado sea de conformidad con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20. 3. En caso de pérdida parcial sustancial de la capacidad para ganar que exceda de un porcentaje prescrito y cuando sea probable



que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación consistirá en un pago periódico que representará una proporción conveniente de la prestación prevista en el párrafo 2 de este artículo. 4. En caso de cualquier otra pérdida parcial de la capacidad de ganar que exceda del porcentaje prescrito a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria podrá adoptar la forma de una suma global. 5. Los porcentajes de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución correspondiente de las facultades físicas a que se hace referencia en los párrafos 1 y 3 de este artículo serán prescritos de modo que se eviten privaciones a los interesados.”

Su objeto es regular con claridad lo relativo a esta prestación accesoria a la atención médica hospitalaria, pero que es importantísima para la estabilidad económica del beneficiario; es decir, el trabajador y su familia; tanto en sustento, vestuario, alimentación, vivienda y educación, el de Guatemala el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe ser más eficiente en cuanto al pago de las prestaciones por incapacidad del trabajador.

**Artículo 15.** “1. En circunstancias excepcionales, con el consentimiento de la víctima y cuando la autoridad competente tenga motivos para creer que el pago de una suma global se utilizará de manera particularmente ventajosa para el beneficiario, puede cambiarse el total o una parte de los pagos periódicos previstos en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 por un capital correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos. 2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2 y el Miembro interesado considere que carece de los servicios administrativos necesarios para efectuar pagos periódicos, éste podrá sustituir los pagos periódicos mencionados en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 por una suma global correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos. Este equivalente actuarial será calculado sobre la base de las informaciones existentes.”

Aquí se regula un aspecto importante, por cuanto deja abierta la posibilidad de que en un momento determinado, con la anuencia del beneficiario, pueda hacerse entregas



globales de dinero; es decir, varias cuotas juntas, siempre y cuando se compruebe por el beneficiario y por la institución aseguradora, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en nuestro caso, que el dinero recaudado puede ser bien utilizado y no despilfarrado, porque dejaría de llenar su cometido de garantizar el mínimo vital de su afiliado y su familia.

**Artículo 16.** “De acuerdo con lo que se prescriba, se pagarán incrementos de los pagos periódicos u otras prestaciones suplementarias o especiales a las personas incapacitadas cuyo estado requiera la ayuda o asistencia constantes de otra persona.”

El Estado debe legislar cómo efectuar los pagos periódicos y reevaluar las prestaciones proporcionadas a las personas discapacitadas.

**Artículo 17** “La legislación nacional determinará las condiciones en que los pagos periódicos correspondientes deben ser reevaluados, suspendidos o terminados, debido a una modificación del porcentaje de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución de las facultades físicas.”

Se debe efectuar una modificación del porcentaje que se otorga periódicamente a las personas que sufren de alguna discapacidad.

**Artículo 18.** “1. Las prestaciones monetarias en caso de fallecimiento del sostén de la familia consistirán en un pago periódico a las siguientes personas: a la viuda, de acuerdo con lo que prescriba la legislación nacional; al viudo a cargo e incapacitado; a los hijos a cargo del fallecido, y a toda otra persona que fuera designada por la legislación nacional. Dicho pago periódico será calculado de conformidad sea con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20. Sin embargo, no será necesario disponer un pago al viudo incapacitado y a cargo cuando las prestaciones monetarias a otros sobrevivientes son apreciablemente superiores a las que establece este Convenio y cuando otros sistemas de seguridad social, distintos de aquellos que cubren los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, establecen a favor de tal viudo prestaciones apreciablemente superiores a las consignadas para los casos de invalidez en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. 2.



Además, deberá pagarse una prestación para gastos funerarios a una tasa prescrita que no será inferior a su costo normal. El derecho a esta prestación podrá ser subordinado a condiciones prescritas, cuando las prestaciones monetarias a los sobrevivientes sean notablemente superiores a las que establece el presente Convenio. 3. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 y el Miembro interesado considere que carece de los servicios administrativos necesarios para efectuar pagos periódicos, podrá pagarse, en substitución de los pagos periódicos mencionados en el párrafo 1 del presente artículo, una suma global correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos debidos. Este equivalente actuarial será calculado sobre la base de las informaciones existentes.”

El Artículo que antecede sostiene que las prestaciones monetarias en caso de fallecimiento del trabajador sostén de la familia, debe ser prioritario y debe realizarse en pagos periódicos en el siguiente orden de derechos: a la viuda, de acuerdo con lo que prescriba la legislación nacional; al viudo que se haga cargo de sus hijos incapacitados.

**Artículo 19.** “1. En el caso de un pago periódico al cual se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagaderas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo que se indica en el cuadro II del presente Convenio sea por lo menos igual, para la contingencia correspondiente, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total de las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de las asignaciones familiares pagaderas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo. 2. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia se calcularán de conformidad con reglas prescritas y, cuando las personas protegidas o sus cabezas de familia estén clasificadas en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse de conformidad con las ganancias de base de las categorías a las que hayan pertenecido. 3. Podrá prescribirse un límite máximo para la cuantía de la prestación o para las ganancias que



se tengan en cuenta en el cálculo de la misma, a reserva de que ese máximo se fije de tal modo que, cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean iguales o inferiores al salario de un trabajador calificado de sexo masculino, las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas. 4. Se calcularán sobre el mismo tiempo básico las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares. 5. Para los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo. 6. Para los fines del presente artículo serán considerados como trabajadores calificados de sexo masculino los siguientes: a) un ajustador o un tornero de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o b) un trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente; o c) una persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas, determinándose estas ganancias sobre una base anual o sobre la base de un período más corto, según se prescriba; o d) una persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas. 7. Será un trabajador ordinario calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo anterior, la persona empleada en el grupo principal de actividades económicas que ocupe el mayor número de personas protegidas de sexo masculino económicamente activas para la contingencia considerada, o de cabezas de familia de personas protegidas, según sea el caso, en el grupo que ocupe mayor número de personas protegidas o de sus cabezas de familia; a este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, modificada, reproducida en el anexo al presente Convenio, o con las modificaciones que en dicha Clasificación puedan introducirse en cualquier momento. 8. Cuando la cuantía de las prestaciones varíe de una región a otra, el trabajador calificado de sexo masculino podrá ser determinado, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo. 9. El salario del trabajador calificado de sexo





masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado, sea por contratos colectivos, sea por o en virtud de la legislación nacional, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, debiendo incluirse los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el salario medio. 10. Ningún pago periódico será de cuantía inferior a la mínima prescrita.”

Aspectos que no se dan en nuestro país, ya que en ningún momento se calculan las prestaciones sobre las ganancias de las empresas y mucho menos toman en cuenta a los aprendices en caso de los profesionales, este Artículo sólo menciona al trabajador masculino y en la actualidad también las mujeres desempeñan un papel importante en el desarrollo de toda la industria del país; además, ninguna industria proporciona grandes beneficios a sus empleado.

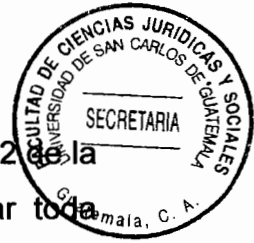
**Artículo 20.** “1. En el caso de un pago periódico al cual se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagaderas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo que se indica en el cuadro II del presente Convenio sea por lo menos igual, para la correspondiente contingencia, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino y del importe de las asignaciones familiares pagaderas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo. 2. Serán calculados sobre el mismo tiempo básico el salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares. 3. Para los demás beneficiarios, la prestación se fijará de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo. 4. Para la aplicación del presente artículo serán considerados como trabajadores ordinarios no calificados adultos de sexo masculino los siguientes: a) un trabajador ordinario no calificado de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o b) un trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente. 5. Será un trabajador ordinario no calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, la persona empleada en el grupo



principal de actividades económicas que ocupe mayor número de personas protegidas de sexo masculino económicamente activas para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, según sea el caso, en el grupo que ocupe mayor número de personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, modificada, reproducida en anexo al presente Convenio, o con las modificaciones que en dicha Clasificación puedan introducirse en cualquier momento. 6. Cuando la cuantía de las prestaciones varíe de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino podrá ser determinado, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo. 7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado sea por contratos colectivos, sea por o en virtud de la legislación nacional, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, debiendo incluirse los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo, deberá tomarse el promedio del salario. 8. Ningún pago periódico será de cuantía inferior a la mínima prescrita.”

El Artículo anterior se refiere a los porcentajes a pagarse a los trabajadores y en los casos específicos a sus beneficiarios, estableciendo sobre el particular lineamientos, que favorezcan a todos los trabajadores del sector privado y del sector público; es decir, que se debe obligar a los patronos a que cumplen con calcular las prestaciones conformidad con el porcentaje establecido.

**Artículo 21.** “1. Las tasas de las prestaciones monetarias en curso a que se hace referencia en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 y en el párrafo 1 del artículo 18 serán revisadas a consecuencia de variaciones notables del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también notables, del costo de la vida. 2. Todo Miembro deberá incluir las conclusiones de esas revisiones en las memorias anuales sobre la



aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y deberá precisar toda acción que haya adoptado a este respecto.”

Se debe de obligar a los Estados miembros para que de cumplimiento a las prestaciones de los trabajadores protegidos y sus beneficiarios, en los regímenes de seguridad social, en nuestro caso el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS.

**Artículo 22.** “1. Las prestaciones que, de conformidad con el presente Convenio, serían pagaderas a una persona protegida podrán ser suspendidas en la medida en que se prescriba en los casos siguientes: a) mientras el interesado no esté en el territorio del Estado Miembro; b) mientras la persona interesada esté mantenida con fondos públicos o a expensas de una institución o de un servicio de seguridad social; c) cuando el interesado hubiera intentado fraudulentamente obtener la prestación de que se trate; d) cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional haya sido provocado por un delito cometido por el interesado; e) cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional haya sido provocado por el estado de intoxicación voluntaria del interesado, o por una falta grave e intencional del mismo; f) cuando la persona interesada, sin causa justificada, no utilice los servicios médicos y conexos o los servicios de readaptación profesional puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia o la prolongación de la contingencia o las reglas respecto de la conducta de los beneficiarios de las prestaciones; g) mientras el cónyuge sobreviviente viva en concubinato. 2. En los casos y dentro de los límites prescritos, parte de las prestaciones monetarias que en otro caso serían pagaderas se abonará a las personas a cargo del interesado.”

De igual manera los Estados miembros deben realizar periódicamente revisiones en sus correspondientes memorias anuales de labores; pues las prestaciones monetaria se hace referencia en los párrafos 2 y 3 del Artículo 14 y en el párrafo 1 del artículo 18 serán revisadas a consecuencia de variaciones notables del nivel general de ganancias.



**Artículo 23.** “1. Todo solicitante tendrá derecho a apelar en caso de que se le niegue la prestación o se le discuta su calidad o cantidad. 2. Cuando, al aplicar el presente Convenio, la administración de la asistencia médica se confíe a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, el derecho de apelación previsto en el párrafo 1 del presente artículo podrá sustituirse por el derecho a hacer examinar por la autoridad competente cualquier reclamación referente a la denegación de asistencia médica o a la calidad de la asistencia médica recibida. 3. Podrá negarse el derecho de apelación cuando las reclamaciones sean decididas por un tribunal especial establecido para entender en litigios sobre prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o sobre cuestiones de seguridad social en general, y en él estén representadas las personas protegidas.”

El Artículo que antecede da lineamientos a los Estados signatarios en cuanto a la responsabilidad de brindar seguridad médica, hospitalaria y económica, a los afiliados y no presentar ninguna resistencia a cumplir con sus obligaciones, de lo contrario el damnificado tiene derecho de apelar ante las instancias administrativas y judiciales.

**Artículo 24.** “1. Cuando la administración no sea confiada a una institución que esté bajo la dirección de las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella con carácter consultivo, en condiciones prescritas. La legislación nacional podrá decidir también acerca de la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas. 2. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere a la buena administración de las instituciones y servicios encargados de la aplicación del presente Convenio.”

Es importante señalar que la administración del ente a quien se delega la protección médica, hospitalaria, y económica de los trabajadores, en nuestro caso el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe tener un representante inmerso en el órgano de decisión, asimismo un representante y un suplente de los trabajadores, para que en forma conjunta respalden las necesidades laborales de los trabajadores.



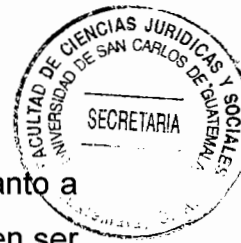
**Artículo 25.** “Los Miembros deberán asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al suministro conveniente de las prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y deberán adoptar todas las medidas necesarias a este efecto.”

Se reitera la importancia y atribuciones de los entes que tienen representatividad en nuestro país, aunque no se cumple en su totalidad los beneficios de los trabajadores, pero con su participación viene a ser uno más ante la Junta Directiva, para que tome en cuenta las decisiones de beneficio social.

**Artículo 26.** “1. Los Miembros deberán, en las condiciones prescritas: a) tomar medidas de prevención contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; b) proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a la persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuere posible, para ejercer la actividad lucrativa más adecuada, en la medida posible, a su actividad anterior, habida cuenta de sus calificaciones y aptitudes; y c) tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de los trabajadores que hayan quedado inválidos. 2. Los Miembros deberán, dentro de lo que sea posible, proporcionar informaciones concernientes a la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrán de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”

Los Estados miembros deben tomar toda clase de medidas de prevención para evitar los accidentes en el trabajo, proporcionando cursos de capacitación y dar a conocer las formas de adaptación laboral para el desempeño de las funciones tanto en el área profesional y técnica.

**Artículo 27.** “Cada Miembro en su territorio deberá asegurar a los extranjeros igualdad de trato con sus nacionales respecto de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”



Se debe incluir a todos los trabajadores, es decir nacionales y extranjeros en cuanto a los beneficios, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos legales y deben ser tratados sin ninguna distinción o discriminación.

**Artículo 28.** “1. El presente Convenio revisa el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921; el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925; el Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925, y el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934. 2. La ratificación del presente Convenio por un Miembro que hubiese ratificado anteriormente el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934, implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de dicho Convenio, de conformidad con su artículo 8, al entrar en vigor el presente Convenio, pero la entrada en vigor del presente Convenio no cerrará a la ratificación el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.”

Como consta en el Convenio, todos los países miembros deben conservar los efectos de lo que se ha ratificado, pues dichos Convenios surten sus efectos desde que el Estado miembro ha ratificados el mismo.

**Artículo 29.** “De conformidad con el artículo 75 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, la parte VI y las disposiciones correspondientes de otras partes de dicho Convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que ratifique el presente Convenio, a partir de la fecha de su entrada en vigor para ese Miembro. No obstante, se considerará que la aceptación de las obligaciones del presente Convenio constituye una aceptación de las obligaciones de la parte VI y de las disposiciones pertinentes de otras partes del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, a los efectos del artículo 2 de dicho Convenio.”

Referente al protocolo, la decisión de un Estado miembro de renunciar, ratificar o adherirse a cualquier decisión, debe hacerse del conocimiento de los trabajadores.

**Artículo 30.** “Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas en el presente Convenio, así lo disponga, las



disposiciones del presente Convenio que se especifiquen en el nuevo convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que hubiere ratificado este último, a partir de la fecha de su entrada en vigor para el Miembro interesado.”

Cualquier Convenio a que se adhiere un Estado miembro no necesita confirmar una nueva ratificación, ya que cualquier decisión tomada por la Organización Internacional de Trabajo.

**Artículo 31.** “1. El cuadro I del presente Convenio podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en cualquier reunión en cuyo orden del día figure esta cuestión, por decisión adoptada por una mayoría de dos tercios. 2. Dichas modificaciones serán obligatorias para los Miembros que ya hubiesen ratificado el Convenio cuando dichos Miembros notifiquen al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que las aceptan. 3. Por el hecho de haber sido adoptadas por la Conferencia, las modificaciones serán obligatorias para todos los Miembros que ratifiquen el Convenio después de que aquéllas fueren introducidas, salvo que la Conferencia decida lo contrario al adoptar la modificación.”

Para la modificación que puede darse al Convenio ratificado por los Estados miembros de la OIT, se debe convocar al ente representante de un Estado para que tome en consideración los resultados de la modificación, en nuestro caso la coordinación le corresponde al Ministerio de Trabajo para verificar los resultados.

**Artículo 32.** “Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

Esta función es exclusivamente del Director General de la Oficina Internacional de Trabajo.

**Artículo 33.** “1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho



momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”

Aunque los Estados miembros han ratificado ciertos Convenios la mayoría no cumple los mismos por ejemplo Guatemala no es la excepción pues ha ratificado varios Convenios pero no entran en vigor.

**Artículo 34.** "1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.”

Cuando un Estado miembro ha ratificado un Convenio y el mismo ha fenecido antes de entrar en vigencia durante el periodo concebido por la Oficina Internacional de Trabajo, el Estado tiene que denunciar dicha omisión al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, siempre y cuando haya expirado el plazo convenido.

**Artículo 35.** "1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización. 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.”

Esta obligación le corresponde al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de notificar a los Estados miembros sobre la vigencia de un Convenio o si





existe denuncia del misma, en Guatemala, se efectuará por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 36.** “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.”

La Oficina Internacional de Trabajo por medio de su Director General pondrá al conocimiento de los Estados miembros cualquier ratificación, declaración o denuncia de cierto Convenio, pero Guatemala como Estado miembro nunca se interesa en este tema.

**Artículo 37.** “Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.”

Es exclusivamente tarea del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo dar a conocer la memoria de los convenios ratificados por los Estados miembros, y darlos a conocer a la población en general, pero en la realidad no se cumplen estos preceptos.

**Artículo 38.** “1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.”



En Guatemala es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión social, de velar si se da cumplimiento a los convenios ratificados, pero es el caso que el Estado de Guatemala no respeta estos tratados, ya que no son tomados en consideración para emitir una legislación que beneficie a los trabajadores en general, máxime si se refiere de la estabilidad de la población laboralista, que necesitan seguridad económica, médica y hospitalaria.

**Artículo 39.** "Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas."

Resulta evidente que el Estado de Guatemala no ha propiciado los cambios legislativos necesarios para crear una ley específica que regule lo relativo a los accidentes y enfermedades profesionales, específicamente en materia de crear la prestación de indemnización.

### **3.6. Ventajas y desventajas para el trabajador guatemalteco que se regule la prestación de indemnización por accidentes de trabajo**

#### **Intervención del seguro social**

El seguro social se rige por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como se anotó anteriormente, su normativa se encuentra regulada en el Decreto número 295 del Congreso de la República. Dentro de sus atribuciones, de conformidad con su Ley, se encuentran:

- a) Es una institución que tiene un amplio margen de autonomía económica, jurídica y funcional;
- b) Tiene todas las facultades y obligaciones necesarias para que sus gestiones no constituyan un hecho aislado dentro del conjunto de la política democrática y progresista del Estado, sino que, por lo contrario, se planeen en íntima armonía con



las actividades asistenciales y sanitarias; con las actividades docentes y culturales con la legislación de trabajo y con las directrices que para su correcta aplicación se trace el Organismo Ejecutivo; con los seguros privados; con la estructura y desarrollo crediticio, monetario, fiscal y tributario del país; con las estadísticas que lleven los diversos departamentos del Organismo Ejecutivo; con los estudios que sobre aspectos etnográficos, sociológicos y demográficos adelanten otras entidades, especialmente en lo que se refiere al problema indígena, con el adecuado desenvolvimiento de las profesiones médicas y de las relacionadas con éstas y, en general, con las demás actividades de naturaleza económica o social con las que se deba mantener una coordinación constante;

- c) Tiene todas las garantías necesarias para que dicho Instituto sujete su acción únicamente a lo que la técnica indique y no a los intereses de orden político-partidista y otros extraños a su objetivo esencial de proteger al pueblo de Guatemala y de elevar gradualmente su nivel de vida, sin distinción de clases, ideas, grupos o partidos;
- d) Además, cuenta con un sistema de organización interna eficaz, a base de un control recíproco entre los diversos órganos superiores que integren al referido Instituto, con el objetivo de que sus dirigentes, personeros y asesores no incurran en acciones y omisiones perjudiciales al mismo; y,
- e) Posee una Ley Orgánica muy flexible y dinámica, para que a través de sucesivas etapas que se irán venciendo paulatinamente, en el curso de muchos años de acción metódica y sostenida, esté el referido Instituto en capacidad de alcanzar las metas más nobles, más humanas y de mayor sentido social;

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia. El Régimen de



Seguridad Social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige (Acuerdo 788 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen.

A partir del 1 de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual. Los riesgos que cubre son:

Invalidez, vejez, sobrevivencia invalidez:

Para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser declarado inválido (incapacitado)



b) Si es menor de 45 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

### **Grados de invalidez:**

Existen tres (3) grados de invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la Institución, ubicado en el Hospital General de Accidentes 7-19, Calzada San Juan y 13 Avenida, zona 4 de Mixco (a una cuadra del Centro Comercial Montserrat), previa orientación y calificación de derecho.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en el Departamento de Programas de Vejez Invalides y Sobrevivencia (IVS) ubicado en el Edificio Central (7a Avenida 22-72 zona 1), para los casos locales de la ciudad de Guatemala.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las Cajas y Delegaciones ubicadas en el interior del país, para los casos del interior del país.

En el caso de accidentes, se deben cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas



- b) Ser trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente lo sufra durante los dos primeros meses siguientes a la fecha de cesantía o licencia y que haya tenido contratos o relaciones de trabajo vigentes aún con interrupciones, con patronos declarados formalmente inscritos en el Régimen en los cuatro meses inmediatamente anteriores contados hacia atrás desde que término su último contrato o relación de trabajo, y que durante la vigencia de esos contratos o relaciones, en cada mes haya contribuido al Régimen de Seguridad Social
- c) Los beneficiarios con derecho en el Programa de Enfermedad y Maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento. (Capítulo I Artículo 19 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

En caso de enfermedades en general, maternidad, y accidentes, de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el Instituto dará las siguientes prestaciones en servicio:

- a) Asistencia médica quirúrgico general y especializada
- b) Asistencia odontológica
- c) Asistencia farmacéutica.
- e) Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos
- f) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades.
- g) Servicio social
- h) Transporte y hospedaje y alimentación. En casos especiales. (Capítulo I Artículo 24 del Acuerdo Junta Directiva).

**Beneficios:**



El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- b) Maternidad
- c) Enfermedad general
- d) Invalidez
- e) Orfandad
- f) Viudez
- g) Vejez
- h) Muerte (gastos de entierro)

### **Intervención del Estado**

#### **El ministerio de trabajo y previsión social:**

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto número 1117 del Congreso de la República de Guatemala que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la Revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y



armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia, coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro de las dependencias más importantes, se encuentra la Inspección General de Trabajo. Una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo, en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para





proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como lo establece el artículo 380 del Código de Trabajo.

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

En este capítulo nos referimos específicamente a las prestaciones laborales, derivadas de los accidentes de los trabajadores en los centros de trabajo. Nuestro país como miembro de la Organización Internacional del Trabajo OIT y signatario de diversos tratados internacionales relacionados con el derecho del trabajo, debe velar porque todas las empresas nacionales o extranjeras que operen en el país, cuenten con un seguro para cubrir el valor económico de los accidentes de trabajo; sin embargo Guatemala no obstante haber ratificado dichos convenios, no exige a las empresas asegurar el bienestar de los trabajadores y de sus familias y contamos únicamente con un Instituto de Seguridad Social, con deficiencias en la prestación de sus servicios. Muchos trabajadores cuando sufren un accidente de trabajo, optan por presentarse a sus labores, aun sufriendo dolencias, sencillamente porque el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, solamente les cubre las dos terceras partes de su salario y no existe una norma legal que obligue al patrono a cubrir la tercera parte restante, con la



observación de que son muchas las empresas que no obstante efectuar a sus trabajadores el descuento correspondiente a Seguridad Social, no tributan dicho descuento ni muchos menos protegen a sus trabajadores con esa prestación.



## CAPÍTULO IV

### 4. El convenio 110 de la OIT

#### 4.1. Análisis del convenio

Este convenio fue creado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 4 de junio 1958, en su cuadragésima segunda reunión; y dentro de sus considerandos establece que: Después de haber examinado la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; habiendo estimado que, con carácter excepcional, a fin de acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes, en espera de una ratificación más general de esos convenios y de la aplicación de sus disposiciones a todas las personas protegidas por estos, y con el objeto de extender a las plantaciones la aplicación de ciertos convenios que se les aplican actualmente, sería oportuno adoptar un instrumento con tal fin; después de haber decidido que este instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de junio de 1958.

Quien escribe seleccionó este convenio, en virtud de que si bien es cierto, se refiere al trabajo que realizan en las plantaciones, para el caso de Guatemala, especialmente los trabajadores del sur que se constituyen en temporales, se encuentran en una total desprotección fundamentalmente en el tema de la salud y seguridad.

Dentro del contenido de este convenio, se describe el siguiente articulado:

#### Parte I. Disposiciones Generales

**Artículo 1.** "1. A los efectos del presente Convenio, el término plantación comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con



regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. 2. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones: a) agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto; b) agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. 3. A los efectos de este artículo, el término plantación comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.”

El Convenio tiene por objeto regular las relaciones de los trabajadores de plantaciones, trabajo agrícola realizado en zonas tropicales como Costa Sur, Izabal, Playa Grande, que en nuestro país, en donde por el clima es malsano y conlleva una serie de inconvenientes en la salud de los trabajadores y sus familias, que emigran en grupos para mantener su unión, pero sobre todo para hacer menos oneroso el diario vivir.

**Artículo 2.** “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.”



Es importante resaltar que en Guatemala, en primer lugar no se da cumplimiento a lo establecido en el presente Convenio a pesar de que es un Estado miembro, que ha ratificado varios Convenios que favorecen a la clase trabajadora del país, ya que las personas que laboran en las plantaciones de Guatemala son objeto de malos tratos y son discriminados.

**Artículo 3.** “1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá: a) aplicar: i) la parte I; ii) las partes IV, IX y XI; iii) por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII y XIII; iv) la parte XIV; b) especificar en una declaración unida a su ratificación en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio las partes así excluidas. 2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado con miras a la aplicación de las partes así excluidas. 3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, pero que haya excluido ciertas partes de conformidad con los párrafos precedentes, podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes así excluidas; dichas obligaciones se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.”

El Artículo que precede contiene disposiciones protocolarias del Convenio regulando todo lo concerniente a su ratificación, prorrogas y denuncias según el caso ante la Oficina Internacional de Trabajo.

**Artículo 4.** “De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio. “



Si en la legislación interna de los Estados miembros u otro Convenio se contemplan mejores condiciones que favorezcan a los trabajadores, se estará a lo dispuesto en los mismos, relegando el Convenio 110 a un segundo plano y aplicable solamente en aquello que favorezca a los trabajadores.

## Parte II. Contratación y Reclutamiento y Trabajadores Migrantes

**Artículo 5.** “A los efectos del presente Convenio, el término reclutamiento comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.”

El reclutamiento que se dio en Guatemala, en los años ochentas fue un verdadero calvario para los trabajadores campesinos del altiplano, las Verapaces y Occidente del país, en esta época quienes reclutaban a los trabajadores no distaban mucho del sistema de encomienda de la época colonial.

**Artículo 6.** “El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia. “

El reclutado en el presente caso se refiere al cabeza de familia, como sucedía en el pasado en las fincas aldoneras, cañeras y cafetaleras del país.

**Artículo 7.** “Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores. “

Distaba un tanto de la realidad guatemalteca, porque acá no se da este tipo de reclutamiento, el cual estaba dirigido con exclusividad para el trabajador agrícola y últimamente para reclutar a los guardias de seguridad particular.



**Artículo 8.** “Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.”

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta atribución en nuestro país, la cual no cumplen en la más mínima parte, porque correspondería a los inspectores de trabajo velar porque los indefensos campesinos no sean estafados maltratados, lo cual lamentablemente no sucede, porque los intermediarios y/o patronos, sobornan a estos funcionarios para que no intervengan a favor de los campesinos.

**Artículo 9.** “1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude. “

En nuestro país los reclutadores cobran a los analfabetas campesinos, comisiones elevadas por conseguirles un trabajo y por el otro lado cobran comisión a los terratenientes; en síntesis obtienen doble pago por una actividad que no les cuesta ni sudor ni hambre, como el que padecen los campesinos y sus familias; obteniendo ilícitamente de ellos un pago.

**Artículo 10.** “Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador. “



Estos certificados de empleo son una ilusión en nuestro medio, por las siguientes razones, no existen en primer lugar, no identifican a los trabajadores reclutados, mucho menos indican condiciones, salarios y demás prestaciones que se les debe proporcionara, los trabajadores, jamás se ha tenido conocimiento que sean sometidos a chequeos médicos, ni antes de iniciar sus labores, ni después de culminarlas.

**Artículo 11.** “1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico. 2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento. 3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe: a) que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida; b) que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo; c) que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada. 4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo. 5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.”





En el pasado y posiblemente en el presente, los trabajadores agrícolas que son trasladados del altiplano del país hacia la costa sur, y trabajadores que se trasladan a las fincas bananeras del departamento de Izabal, regresan con enfermedades que afectan su salud, como por ejemplo malaria, infecciones intestinales, tuberculosis, tifoidea etc., incluidos los miembros de su familia, especialmente los infantes, dichas enfermedades las adquieren por el clima malsano, agua contaminada con insecticidas y por mala alimentación.

**Artículo 12.** “1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo. 2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que: a) los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte; b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje; c) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores. 3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que: a) la duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas físicas de los trabajadores; b) cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen en lugares adecuados de los caminos principales campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable. 4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar de trabajo y tengan que recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.”

En Guatemala, ha sido una ilusión el presente Convenio ya que los trabajadores agrícolas son transportados en camiones de estacas, sin ninguna comodidad: al principio viajaban parados, hombres, mujeres y niños, incluyendo niños amamantándose; posteriormente, les colocaban tablas para simular una banca; pero



siempre iban tapados con lonas de vinil, las cuales encerraban calores altísimos, especialmente en el clima de las costas, supuestamente para brindarles por lo menos un mínimo de comodidad.

**Artículo 13.** “1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador. 2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas. “

Como se hizo referencia en el Artículo anterior en nuestro país los gastos de viaje son una farsa, ya que los gastos de transporte del trabajador y su familia, son descontados de su salario al final de la temporada, por otro lado jamás proporcionan comodidades a sus trabajadores y sus familias ya que los víveres que les dan no son suficientes y apropiados, además el agua potable no es clorada, en cuanto a los utensilios de cocina y vestuario que se les proporciona, es con un costo que deben pagar los trabajadores a precios altos, que les descuentan de su salario.

**Artículo 14.** “Todo trabajador reclutado: a) que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo; b) que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo; c) que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad; d) que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado con error o fraude, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.”

En nuestro país, ni la legislación interna ni el tratado que analizamos han sido suficientes para que esta elemental prestación se cumpla, ya que jamás se somete a exámenes médicos a los trabajadores y si se encuentran enfermos, siguen trabajando de esa forma, los empleadores sencillamente ignoran a los enfermos y no los trasladan

a los centros de salud más cercanos ya que los hospitales nacionales están bien retirados y en la actualidad no cuentan con medicamentos.

**Artículo 15.** “Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular: a) los artículos 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias; b) en caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada; c) en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.”

La protección de la familia de los trabajadores no se toma en consideración en nuestro país, protegen al trabajador, y jamás toman en cuenta a su familia, que son abandonados a su suerte en cualquier rincón de la patria.

**Artículo 16.** “La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.”

Es lamentable conocer las bondades de este Convenio, el cual en nuestro país, es poco conocido por los interesados, por ser la mayoría analfabetos, por lo que debería darse a conocer a la clase trabajadora, ya que regula aspectos importantes que no se respetan ni se aplican por el Ministerio de Trabajo.

**Artículo 17.** “1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error. 2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.”

El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Relaciones Exteriores en coordinación con la Dirección General de Migración tienen la obligación de informar a



las personas que buscan emigrar a otros países como Estados Unidos, sobre los peligros que se presentan al viajar en esas condiciones.

**Artículo 18.** “Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.”

Guatemala como Estado miembro del presente Convenio debe facilitar permisos para países como Estados Unidos para que las personas de escasos recursos económicos pueden viajar a trabajar sin ninguna dificultad.

**Artículo 19.** “Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de: a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlas, o a reunirse con ellas, es satisfactoria; b) velar por que las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.”

En Guatemala no se da este tipo de trato hacia los trabajadores que vienen de otros países, pues no cuenta con estos mecanismos, estos casos talvez se den países desarrollados como Europa, pero Guatemala no está capacitada para brindar estos servicios.

### Parte III. Contratos de Trabajo y Abolición de Sanciones Penales

**Artículo 20.** “1. La legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal. 2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del



trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña. 3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña. 4. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde dichas organizaciones existan, que representen a las partes interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado producto, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores de las plantaciones. “

En Guatemala se debe de modificar el Código de Trabajo y la Ley del Servicio Civil para establecer el tiempo de servicio que debe de prestar un trabajador de la iniciativa privada, especialmente los trabajadores de campo y de las plantaciones.

**Artículo 21.** “La autoridad competente en cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por un trabajador empleado en una plantación deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.”

**Artículo 22.** “Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.”

El presente Artículo libera las prácticas que se dieron en el pasado de multar a los trabajadores o de confiscar sus salarios.

**Artículo 23.** “A los efectos de esta parte del Convenio, la expresión incumplimiento del contrato comprende: a) toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador; b) toda negligencia o falta de diligencia del trabajador; c) la ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado; d) la deserción del trabajador.”



Se acepta como válida la calificación de incumplimiento de deberes por parte del trabajador en casos de que no cumpla con sus labores.

#### Parte IV. Salarios

**Artículo 24.** “1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores. 2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberían tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere. 3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.”

En cuanto a los salarios, es una tarea en la cual el Estado de Guatemala, específicamente, no ha podido cumplir con los trabajadores permanentes del área urbana y del campo, mucho menos podrá cumplir con los trabajadores agrícolas temporales. En otro orden de ideas, tampoco les permiten sindicalizarse, actividades que hasta hace poco eran motivo de despido o muerte. Los trabajadores temporales agrícolas ni sueñan con tal beneficio.

**Artículo 25.** “1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de las plantaciones del país interesado. 2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener



derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.”

Se deben implementar disposiciones que protejan a los trabajadores, pero lamentablemente en nuestro caso, no se cumplen, y continúan siendo una ilusión para toda la clase trabajadora.

**Artículo 26.** “Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.”

**Artículo 27.** “1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. 2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia. 3. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.”

En Guatemala es muy común el caso de personas que laboran en micro empresas, donde a cambio de pagarles en efectivo les pagan con productos que estos producen, pero en ningún momento compensan la cantidad real que los trabajadores necesitan para satisfacer sus necesidades.

**Artículo 28.** “El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.”

En las fincas de la costa sur y las plantaciones incluyendo a las maquilas, nunca pagan al trabajador como lo establece el Código de Trabajo ya que dichas empresas y



patronos no respetan lo regulado en la legislación nacional y menos que se cumpla el presente Convenio.

**Artículo 29.** “Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.”

Existen muchas empresas que han creado sus propias cooperativas con el fin de que los trabajadores gasten sus salarios recibidos comprando productos que los mismos producen, con esto las empresas limitan la libertad del trabajador con su sueldo devengado.

**Artículo 30.** “1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios. 2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.”

En la actualidad las empresas como Paiz, Colgate y otras, emplean políticas de proporcionar vales a sus empleados cada fin de mes, con el propósito de canjear los productos que estas empresas venden y con el fin de que el sueldo del trabajador sea gastado en la misma empresa, con esta situación coaccionan el derecho del trabajador.

**Artículo 31.** “1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.”





Existen muchas fincas en donde se hacen descuentos a los trabajadores, pues los patronos se aprovechan de la necesidad del trabajador, cuando les adelanta parte de sus salarios y no existe un control de la actuación de los administradores de estas fincas.

**Artículo 32.** “Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cumple con su objetivo de ser un ente controlador sobre los intereses de la clase trabajadora, pues las empresas y fincas cometen todo tipo de anomalías en el aspecto laboral.

**Artículo 33.** “1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.”

Como vuelvo a recalcar el Ministerio de Trabajo como ente supervisor no cumple con su función, ya que las empresas como las maquilas y los administradores de las fincas y plantaciones hacen lo que les conviene, aprovechándose de las necesidades de la clase trabajadora y que no saben defender sus derechos.

**Artículo 34.** “Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles; b) al



efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.”

Es el caso que en nuestro medio las contrataciones se dan por recomendación de otra persona y en ningún momento se le informa a la persona contratada sobre los derechos que le asiste, sólo se concretan en instruir a las personas sobre las obligaciones que debe tener con la empresa, en el caso de las personas que acuden a laborar en la Costa Sur, nunca se les da a conocer la forma de contratación.

**Artículo 35.** “La legislación que dé efecto a las disposiciones de los artículos 26 a 34 de este Convenio deberá: a) ponerse en conocimiento de los interesados; b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación; c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción; d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.”

En muchos casos no se respeta la forma de pago, tal como se estipuló en los contratos laborales y cuando el trabajador reclama alguna anomalía es objeto de despido por parte del patrono, la causa de estas actuaciones es que no se cumple con lo que establece la norma legal.

#### Parte V. Vacaciones Anuales Pagadas

**Artículo 36.** “Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.”

En esta parte del Convenio, se regulan la prestación de vacaciones, extremo que en nuestro país no se cumple, pues los trabajadores no gozan de vacaciones salvo excepciones como los ingenios que utilizan cortadores de caña, en que sí se respetan algunas prestaciones.

**Artículo 37.** “1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en las plantaciones. 2. Las vacaciones pagadas en las plantaciones podrán ser



establecidas, cuando fuere apropiado, por contrato colectivo, o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales. 3. Cuando la forma en que estén establecidas las vacaciones pagadas en las plantaciones lo permita: a) deberá consultarse previa y ampliamente a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y a cualesquiera otras personas especialmente calificadas por su profesión o sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse; b) los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la reglamentación de las vacaciones pagadas, ser consultados, o tener derecho a ser oídos, en la forma y medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.”

Acá cabe resaltar que los trabajadores temporales, laboran por temporadas menores de un año y jamás se les reconoce las prestaciones mínimas en forma proporcional, no se les concede vacaciones y, mucho menos se las pagan.

**Artículo 38.** “El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.”

En Guatemala no todas las empresas cumplen con proporcionar vacaciones a los trabajadores, en la actualidad utilizan otros métodos o formas de contratación, ya que las personas son contratadas en forma temporal y con contratos que no establecen ningún tipo de prestaciones, es más para que sean contratados se tienen que inscribir como pequeños contribuyentes en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), y luego presentar su factura para que se les pague su sueldo y de ese salario todavía pagan el 12% de IVA. Con estas situaciones el trabajador está desprotegido.

**Artículo 39.** “Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las



plantaciones: a) un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes; b) un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio; c) unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido; d) la exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinarios, de los períodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tienen ningún tipo de control sobre los administradores de la fincas cafetales e ingenios, para que cada trabajador goce su periodo de vacaciones; es decir, las personas que tienen un contrato permanente, pero la mayoría de contrataciones en las fincas sólo es por periodos de dos a seis meses, este tipo de contrataciones lo realizan con el fin de no proporcionar ningún tipo de prestaciones laborales.

**Artículo 40.** “1. Toda persona que tome vacaciones en virtud de esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo. 2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente. 3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.”



El Artículo que antecede regula aspectos que en nuestro país son aplicables a personal temporal de plantaciones agrícolas, que reitero, únicamente reciben como contraprestación a su trabajo, un salario, que siempre será menor al salario mínimo.

**Artículo 41.** “Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.”

Como se manifestó en el apartado anterior, referente a las vacaciones en nuestro medio no se les proporciona a los trabajadores agrícolas.

**Artículo 42.** “Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.”

Lamentablemente en las fincas de la costa sur y las plantaciones bananeras del departamento de Puerto Barrios no se cumple con este Artículo del Convenio.

#### Parte VI. Descanso Semanal

**Artículo 43.** “1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. 2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación. 3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.”

Posiblemente una de las prestaciones que se respetan en el país, es el referido al descanso semanal de un día como mínimo, aunque para los trabajadores permanentes es de día y medio, regularmente sábado medio día y el domingo completo.

**Artículo 44.** “1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 43,



teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan. 2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya autorizados por la legislación vigente.”

En Guatemala, no es aplicable lo regulado en el Artículo anterior ya que en ningún momento se le proporciona una ayuda económica a los trabajadores.

**Artículo 45.** “Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos.”

#### Parte VII. Protección de la Maternidad

**Artículo 46.** “A los efectos de esta parte del Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio. “

Este apartado es muy importante, porque tiene el objeto de proteger a la mujer en estado de gestación; sin embargo la legislación para trabajadoras del campo o agrícolas, no tiene esa cobertura en Guatemala, aunque sí la tiene para las mujeres trabajadoras permanentes.

**Artículo 47.** “1. Toda mujer a la que se aplique esta parte del Convenio tendrá derecho, mediante presentación de pruebas de la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad. 2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si existen, subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un período de calificación, siempre que éste no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto. 3. La duración del descanso



de maternidad será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto. 4. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda. 5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. 6. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podría ser fijada por la autoridad competente. 7. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. 8. Ninguna mujer embarazada podrá ser obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad.”

El presente Convenio fija los lineamientos mediante los cuales las mujeres pueden hacer efectiva la prestación de este derecho; pero reitero, en Guatemala, sólo se aplica a la relación laboral de mujeres con trabajos permanentes, no así para el trabajo informal y mucho menos para las labores en las plantaciones y las fincas cafetaleras.

**Artículo 48.** “1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas. 2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. 3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal,



prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas siempre que sea posible. 4. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.”

Específicamente hago énfasis de las situaciones que sufre la mujer que labora en las plantaciones y las fincas de la costa sur; pues en muchos casos no puede retirarse de sus labores para reposar los días previos y posteriores a su alumbramiento; esta disposición del Convenio se refiere básicamente a las prestaciones en dinero, que Guatemala a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social reconoce un período pre y post natal y que cancela económicamente a la madre trabajadora afiliada, pero solo aquella que lo está, el resto no goza de este privilegio y debe acudir a los hospitales nacionales a dar a luz sin prestación alguna.

**Artículo 49.** “1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional. 2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.”

El presente Artículo se refiere a los períodos de lactancia, pero este beneficio es sólo para afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, regulado en el Reglamento de Lactancia emitido por el Ejecutivo y dura diez meses el cual puede alargarse a doce meses, por prescripción médica.





**Artículo 50.** “1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. 2. El despido de una mujer en razón únicamente de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo es ilegal.”

En Guatemala, regularmente las mujeres muchas veces son víctimas de despido por los patronos, pues la mayoría de las faltas obedecen a que se enferman sus hijos menores y por esta causa faltan a sus labores, pero son despedidas inmediatamente y no se les da otras oportunidades de justificar su ausencia

#### Parte VII. Indemnización por Accidentes del Trabajo

**Artículo 51.** “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.”

Basándonos en el texto del Convenio 110, nos enteramos de las injusticias que en materia laboral se cometen en nuestro país, con complicidad del Estado y los empleadores, porque el Artículo 51 claramente establece que las prestaciones de los trabajadores del país deben ser iguales, sin distingos de ninguna clase, y al legislar que los accidentes de trabajo en las plantaciones deben indemnizarse, cosa que no pasa aquí.

**Artículo 52.** “1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro para el cual esté también en vigor, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo. 2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que respecta a los pagos que un Miembro,



o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se registrarán, si fuera necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.”

Se debe de extender este beneficio a los trabajadores extranjeros y sus beneficiarios, que estén legalmente radicados en el país y laboren con el permiso respectivo.

**Artículo 53.** “Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.”

El apartado de indemnización por accidentes de trabajo, se refiere a que los Estados miembros y que han ratificado el presente Convenio deben de cumplir con lo regulado en el mismo y que la legislación nacional debe ser más rígida en cuanto a su aplicación sobre la indemnización que beneficie a los trabajadores.

#### Parte IX. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

**Artículo 54.** “Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.”

Es importante resaltar que este apartado del Convenio, denominado: Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, además de novedoso en la legislación internacional, viene a constituir un avance en nuestra Guatemala, sencillamente basta remontarse a los años setentas y ochentas, para comprender el precio que tuvo la sindicalización especialmente en el campo, en esa época; en la cual fueron martirizados brillantes catedráticos, y específicamente de derecho laboral colectivo, como por ejemplo el insigne profesor Mario Lopez Larrave, de quien la historia nos cuenta que además de un maestro, brillante catedrático, era un insigne asesor laboral de sindicatos del campo y en este caso del sindicato de trabajadores agrícolas del



Ingenio Pantaleón, atrevimiento que le costó la vida, a manos de los enemigos de la democracia y del bienestar de los trabajadores.

**Artículo 55.** “Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.”

En realidad la negociación colectiva en esta época no se da en virtud de que este Artículo es una ilusión para los trabajadores, pues simplemente no se da el derecho de negociación colectiva en nuestro país.

**Artículo 56.** “1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación. 2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación. 3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa. 4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.”

Cuando surgen conflictos entre patronos y trabajadores debería existir un diálogo abierto entre los representantes de éstos para buscar soluciones.

**Artículo 57.** “1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores. 2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.”



No está regulada en la legislación nacional la creación de organismos que faciliten la reconciliación cuando surgen conflictos colectivos de trabajo, no se ha regulado este tipo de beneficios para la clase trabajadora.

**Artículo 58.** “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

En Guatemala no se han logrado avances en el aspecto de discriminación pues afecta en el ámbito laboral, educativo y en la vida social, pero el flagelo se da con mayor énfasis con la población indígena, por su idioma, su vestimenta y su aspecto físico.

**Artículo 59.** “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

Cada organización de trabajadores tiene su personalidad propia; por lo tanto según este Convenio las organizaciones o grupos de trabajadores deben respetarse entre sí.

**Artículo 60.** “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.”



El derecho de sindicalización en nuestro país no se da porque los patronos simplemente cuando detectan si un grupo de trabajadores quieren formar una organización sindical son objeto de despido inmediatamente.

**Artículo 61.** “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

En realidad no se cumple lo plasmado en el Código de Trabajo sobre los derechos que poseen los trabajadores de fomentar organizaciones de beneficencia para la clase trabajadora, pues en este aspecto no se ha logrado un desarrollo que favorezca a la población laboralista.

#### Parte X. Libertad Sindical

**Artículo 62.** “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

En la parte dedicada a la libertad sindical quiero hacer énfasis, que quizá en nuestro país existió solamente durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo y el del coronel Jacobo Arbenz Guzmán, que dejaron como un legado a la clase trabajadora del país; el primer Código de Trabajo vigente a la fecha, con muy pocas reformas.

**Artículo 63.** “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”



Este Artículo complementa la libertad sindical, cuando establece la autonomía que debe prevalecer en las organizaciones tanto de empleadores como de patronos, de actuar con libertad y democracia, tomando sus decisiones, respetando única y exclusivamente la voluntad de la mayoría.

**Artículo 64.** “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

Este Artículo protege a las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos, exigiendo que su disolución o suspensión debe hacerse en la vía judicial y no sencillamente en la vía administrativa, porque en dicha vía el derecho de defensa es cuestionado.

**Artículo 65.** “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Este Artículo pretende dar mayor fuerza y representatividad a las organizaciones de trabajadores y patronos, para enfrentar sus conflictos. Ejemplo de ello son la Unidad sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y el Comité de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), entre otras.

**Artículo 66.** “Las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.”

Estos Artículos complementan los comentados siguiendo el objetivo de fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y patronos.

**Artículo 67.** “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 62, 63 y



Este Artículo tiende a evitar la subordinación de la libertad de las organizaciones de los trabajadores y empleadores, para evitar su manipulación político partidista y de grupos económicos.

**Artículo 68.** “1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en esta parte del Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del Convenio.

Este Artículo obliga sin distinciones de ninguna naturaleza a las organizaciones de patronos y trabajadores a actuar dentro del marco de la legalidad y no escudarse en la protección del presente Convenio para perjudicar el derecho de terceras personas y organizaciones.

**Artículo 69.** “A los efectos de esta parte del Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

Este Artículo define con claridad el espíritu del término organización dentro del léxico laboral y que se resume como el medio de protección de los intereses gremiales de patronos y trabajadores.

**Artículo 70.** “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Aquí sencillamente obliga a los países miembros del presente Convenio a adoptar las medidas legales y administrativas que sean necesarias para la verdadera aplicabilidad de las regulaciones del mismo.

Parte XI. Inspección del Trabajo



**Artículo 71.** “Todo Miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.”

Este rubro de la inspección de trabajo, lo contempla el Código de Trabajo de Guatemala, en su capítulo II, en los Artículos comprendidos del 278 al 282. Lamentablemente la Inspección General de Trabajo en Guatemala, ha sido un elefante blanco, que no sirve a los intereses de los trabajadores, sino se pliega a los intereses del empleador, y en el campo, es más notoria su complicidad, especialmente en el pago de salarios mínimos, aguinaldo, bono 14, etc. Principalmente en lo que se refiere a los trabajadores permanentes de las empresas agroindustriales; y los trabajadores temporales que nunca sabrán que existen prestaciones más allá de su salario.

**Artículo 72.** “Los servicios de inspección del trabajo estarán compuestos de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.”

Es el caso que en nuestro país no existe un nivel de preparación académica jurídica para las personas que desempeñan la función de inspectores de trabajo. El grado de exigencia para el perfil de estos trabajadores se relega a influencias políticas con daño a los usuarios de dicha dependencia.

**Artículo 73.** “Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.”

Vuelvo a reiterar que en Guatemala, el Ministerio de Trabajo no cumple con su función de velar por el interés de los trabajadores, pues en ningún momento los inspectores tienen comunicación con los trabajadores; es más, las personas nombradas para esta función se subordinan a empresarios y administradores de empresas agroindustriales.

**Artículo 74.** “1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de: a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del





trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. 2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”

Insisto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus inspectores no cumple con su funciones debido a que en muchos casos son sobornados por los patronos, y los trabajadores en este sentido están desamparados y con poca protección, si algún trabajador acude al Ministerio a plantear algún proceso, en la mayoría de los casos no es atendido y su caso es engavetado.

**Artículo 75.** “La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar: a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares; b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.”

En relación al control que debe efectuar la autoridad competente en cuanto al cumplimiento de inspeccionar las instituciones del Estado, empresarios y a terratenientes del país para que no cometan violación de los derechos laborales, en la realidad el ente encargado de este control no cumple con su mandato legal.

**Artículo 76.** “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.”



En relación al nivel de preparación que posee los inspectores de trabajo, en este sentido no hay un proceso de elección adecuada, ya que la mayoría de estos puestos son ocupados por personas que tienen un vínculo político con las máximas autoridades y lo peor del caso es que son contratos por periodos de seis meses a un año, en este aspecto no hay estabilidad.

**Artículo 77.** “1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo: a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas; b) las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas. 2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cuenta con los recursos necesarios para proporcionar a cada inspector un equipo de alta tecnología para el desempeño de sus funciones en las oficinas centrales; sin embargo, en las delegaciones departamentales todavía utilizan máquinas mecánicas y eléctricas para realizar sus labores y es más no existen oficinas de atención a los trabajadores en todos los departamentos.

**Artículo 78.** “1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección; b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y, en particular: i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y



para obtener copias o extractos de los mismos; iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.”

Las inspecciones que se realizan a los patronos de fincas bananeras, cafetaleras, empresas industriales y agroindustriales y maquilas, pocas veces se realizan y si se llevan a cabo, los inspectores ignoran los problemas y no informan de las anomalías que se cometen en contra de los trabajadores.

**Artículo 79.** “A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional: a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia; b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.”

Este Artículo vela por la moral, ética, integridad y profesionalismo que debieran tener los inspectores de trabajo, sin embargo en Guatemala es una utopía, tomando en cuenta que nuestra incipiente democracia aún tiene vestigios de colonialismo en que los patronos imponen sus reglas a los inspectores y éstos no hacen valer la autoridad de que por ley están investidos.



**Artículo 80.** “Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.”

No existe un avance primordial en este sentido ya que cuando hay accidentes en el trabajo, el control surge entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y el patrono directamente, pues el Ministerio de Trabajo no cuenta con este control, solamente interviene cuando surgen conflictos entre el trabajador y el patrono.

**Artículo 81.** “Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.”

Reitero, estas normas son de aplicación en países con otra cultura laboral, pero en nuestro medio aún es incipiente y tales inspecciones a los lugares de trabajo no se llevan a cabo, en primer lugar por indiferencia y en segundo, por el escaso personal.

**Artículo 82.** “1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas. 2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.”

Raras veces las infracciones a las leyes laborales del país, son denunciadas por los inspectores de trabajo y cuando eso sucede sencillamente solventan de cualquier manera el problema ante los juzgados de trabajo. Lo que es más común es la realización de conciliaciones administrativas, realizadas en la Inspección General de Trabajo, previo al procedimiento de orden judicial.



**Artículo 83.** “La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

En el Código de Trabajo y leyes conexas se establecen las sanciones para los patronos que violan las normas laborales, sin embargo pocas veces se aplican, siendo un punto vulnerable en nuestra legislación.

**Artículo 84.** “1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades. 2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.”

Sobre este particular, sería aventurado afirmar o negar que se cumpla, sin embargo para el trabajador común y corriente, no tiene ninguna relevancia y en determinado momento, sólo constituye una simple e inoperante estadística.

## Parte XII. Vivienda

**Artículo 85.** “Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones.”

En la realidad no existen programas de vivienda para empleados permanentes, salvo honrosas excepciones, pero en el caso de viviendas para los trabajadores del campo (de plantaciones), son una utopía; es del conocimiento público que los trabajadores del campo son alojados en galeras de paja, y muchas veces sólo cubiertas con techo



del mismo material y soportando las inclemencias del tiempo, máxime en época lluviosa.

**Artículo 86.** “La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Siempre que sea posible, las autoridades constituirán organismos consultivos asesores, integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para resolver consultas relativas a la vivienda. 2. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a: a) los materiales de construcción que hayan de emplearse; b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos; c) la superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.”

Este aspecto resulta de suma importancia para la mediana comodidad de los trabajadores, especialmente los del campo en la costa sur, que en Guatemala son alojados en galeras sufriendo las inclemencias del tiempo, ya sea en verano con sofocantes calores y en invierno con tormentas que las inundan.

**Artículo 87.** “Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente.”

Las autoridades de Guatemala no tienen la capacidad para exigir el cumplimiento de proporcionar vivienda a los trabajadores del campo, mucho menos la autoridad para sancionar su incumplimiento, porque si no obligan a lo primero, tampoco podrían sancionar lo segundo.

**Artículo 88.** “1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales. 2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este



plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.”

El analfabetismo, la humildad y sobre todo la necesidad de nuestros campesinos, el sector más desprotegido ya no les permite conocer sus derechos y si remotamente los llegaran a conocer, no tendrían la solvencia económica para exigirlos, de allí que nace la explotación hacia ellos.

### Parte XIII. Servicios de Asistencia Médica

**Artículo 89.** “Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.”

Respecto a la asistencia médica para los trabajadores de las plantaciones (del campo) éstos no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, porque no existen leyes internas que regulan la obligatoriedad de estarlo, nadie se preocupa, ni los funcionarios de Trabajo ni los funcionarios del IGGS, y cuando el trabajador se accidenta, sencillamente es trasladado a un centro de salud o un hospital nacional y si fallece, pues que lo sienten, pero allí termina su responsabilidad para con el trabajador y su familia, que tiene que salir adelante, sin el principal sostén de la misma.

**Artículo 90.** “1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del número de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas. 2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

Este Artículo complementa el anterior, en el supuesto que se cumpla con el mismo; sin embargo como una disposición complementaria, al no darse los presupuestos del Artículo anterior, el presente resulta inoperante.



**Artículo 91.** “La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.”

Debe reconocerse que la única asociación en el trabajo agrícola o de campo en la costa sur que cumple con ciertas disposiciones del presente convenio, es la Asociación de Azucareros de Guatemala (ASAZGUA); algunos ingenios azucareros, y quizá alguna otra empresa agropecuaria; de allí en adelante, no creo que existan.

#### Parte XIV. Disposiciones Finales

**Artículo 92.** “Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

En nuestro caso esta disposición burocrática está a cargo del Ministerio de Trabajo y la parte de disposiciones finales se refiere a disposiciones protocolarias a cumplir por los países miembros.

**Artículo 93.** “1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. El presente Convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que se hayan registrado, de conformidad con el artículo 3, las ratificaciones de dos de los países siguientes: República Árabe Unida, Argentina, Bélgica, Birmania, Bolivia, Brasil, Ceilán, Colombia, Costa Rica, Cuba, China, República Dominicana, Ecuador, España, Estados Unidos de América, Etiopía, Filipinas, Francia, Ghana, Guatemala, Haití, Honduras, India, Indonesia, Italia, Liberia, Federación Malaya, México, Nicaragua, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú, Portugal, Reino Unido e Irlanda del Norte El Salvador, Sudán, Tailandia, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Viet-Nam. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”





El numeral primero del presente Convenio regula que se obligará la observancia de éste únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

**Artículo 94.** “1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.”

El anterior Artículo regula todo sobre la ratificación y denuncia del Convenio analizado, incluso regula la adhesión al mismo.

**Artículo 95.** “1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización. 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.”

Este Artículo se refiere a la obligatoriedad del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de notificar a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización. Es una información que sólo interesa al Estado, no así a patronos y trabajadores.



**Artículo 96.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.”

Es tarea del Director General de la Oficina Internacional de Trabajo dar a conocer al Secretario General de las Naciones Unidas sobre cualquier cambio del Convenio y denuncia que se puede dar y que afecte los intereses de los Estados miembros.

**Artículo 97.** “Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Es obligación del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, presentar una memoria sobre la aplicación del Convenio en cada país y su constante revisión parcial y total para adecuarlo a las necesidades actuales.

**Artículo 98.** “1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 94, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.”

En caso de que la Conferencia (Asamblea General de la OIT) adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del convenio, este Artículo establece el protocolo a cumplir y sus consecuencias.



**Artículo 99.** “Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.”

De conformidad con el contenido del Convenio comentado, no cabe duda de que en el caso de los trabajadores de las plantaciones y que como lo establece el mismo, se refiere a una serie de trabajadores que laboran en distintas actividades relacionadas con el campo, quienes se encuentran en peores condiciones que los trabajadores de la ciudad o de las zonas urbanas, especialmente porque éstos no son cubiertos por el seguro social o en todo caso, los patronos no tienen mayor responsabilidad cuando sufren un accidente, en todo caso, su mayor logro es el costo de su curación; sin embargo, esto conduce no precisamente a una suspensión de sus labores sino a su despido sin el pago de su indemnización y demás prestaciones mínimas e irrenunciables.

Luego de un análisis profundo de este convenio no me cabe la menor duda de que en Guatemala, los trabajadores de las plantaciones o trabajadores agrícolas, como lo establece nuestro Código de Trabajo son quienes laboran en las peores condiciones imaginables; pues no gozan de la protección del Seguro Social; se alojan en lugares inhóspitos; se alimentan de tortillas con sal o con frijoles, siendo un lujo una pizca de queso; los patronos no tienen mayores responsabilidades respecto a los trabajadores cuando estos sufren un accidente de trabajo, en todo caso, lo más que hacen es pagar los gastos de curación; sin embargo, eso puede producir no precisamente la suspensión de las labores sino el despido sin ningún tipo de indemnización, cosa distinta, aunque no muy distante, sucede con los trabajadores de la ciudad o de las zonas urbanas, especialmente aquellos que estos no están cubiertos por el Seguro Social, independientemente del trato que los patronos les dan a los trabajadores de maquila, tema distinto al tratado, pero que no deja de tener relevancia en el trato hacia la fuerza laboral.



## 4.2. Consecuencias para Guatemala

En el caso de los trabajadores de las plantaciones, afrontan una serie de malas condiciones en las que desarrollan su trabajo. Los salarios bajos no son el único problema, se encuentran otros como el problema de la vivienda en las plantaciones, porque continúan caracterizándose por poseer una infraestructura deficiente, estar superpoblado y ser insuficientes. En el tema de la asistencia médica ésta es inadecuada, especialmente por la falta de medicina preventiva, provisión de agua potable y saneamiento. Los centros de educación primaria no existen en muchos de los casos y los que están, son generalmente insuficientes para posibilitar que los niños asistan a la escuela con regularidad y completen su educación primaria. Las normas de seguridad son por lo común deficientes, particularmente en lo que respecta a la utilización de agroquímicos y es aquí en donde debe considerarse que se producen enfermedades o accidentes de trabajo. Todos estos problemas se encuentran vinculados a causa de que los derechos a organizarse y negociar colectivamente son comúnmente ignorados. Estos problemas se exacerban debido a que, a nivel global, los precios de la mayoría de los productos provenientes de plantaciones han descendido progresivamente en términos reales en las últimas décadas.

Se ha dicho a nivel internacional, que a pesar de los problemas crónicos que enfrentan los trabajadores de plantaciones, a pesar del lento crecimiento de la demanda internacional y a pesar de la caída de precios en términos reales para los productos de plantaciones (con la notable excepción de la pulpa de papel) y la consecuente reducción de las retribuciones para los trabajadores de plantaciones, los países productores han continuado aumentando la producción de todos los principales productos de plantaciones, contribuyendo a la vez a la caída de los precios internacionales.

Además, en años recientes estos aumentos de la producción han sido acompañados por importantes cambios en las técnicas de producción. Los gobiernos y las instituciones financieras internacionales promovieron enérgicamente la privatización de



este sector, que experimentara en otros tiempos un fuerte control gubernamental. La inversión directa extranjera ha aumentado masivamente, en especial en los cultivos no tradicionales, tales como frutas, verduras, flores, madera y pulpa de papel. La comercialización de los productos de plantaciones se liberalizó y los controles gubernamentales se hicieron menos exigentes. Aumentó la mecanización. Al mismo tiempo, el sector industrial plantador ha comenzado a desprenderse crecientemente de sus propiedades agrícolas y ha pasado a basar su abastecimiento cada vez más en la contratación de terceros. Desafortunadamente, estos cambios no fueron acompañados con los beneficios correspondientes para los trabajadores de plantaciones. Los salarios continúan estancados o han descendido en términos reales. En el contexto de una mano de obra excedente a nivel global y abundante mano de obra migratoria, los incrementos en salario real sólo se han logrado mediante la determinación de salarios por el gobierno o mediante negociación colectiva.

Por hecho de que ignoran como poder organizarse o no se dan las condiciones necesarias para ello, es que no es posible ni siquiera pensar que esta problemática pudiera erradicarse o mejorar. La tendencia hacia la desinversión en tierras y la utilización de la agricultura por contratación de pequeños propietarios vinculados contractualmente a las empresas, ha tenido efectos variados. En algunos países, los pequeños propietarios han podido obtener beneficios como resultado de su organización en cooperativas y de una efectiva negociación colectiva con las industrias procesadoras y exportadoras. En otros países, sin embargo, donde los pequeños agricultores se encuentran débilmente organizados o cuando se violan sus derechos a organizarse y negociar colectivamente, las compañías han logrado aumentar sus ganancias trasladando a los pequeños agricultores los costos de las provisiones de atención médica, educación, jubilación y seguros, así como los riesgos a que se ven sometidos sin ningún tipo de prestación, como pudiera ser en el caso de la prestación de indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades ocurridas y provocadas por razón del trabajo, como lo manda el Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo.



El Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, incorpora a la legislación interna de los países miembros, una serie de obligaciones relaciones con la protección de la integridad física de los trabajadores. Este convenio contempla los más elementales derechos de aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el campo, denominado en nuestro país, trabajo agrícola que no obstante prestar sus servicios la mayoría de las veces en áreas descubiertas, bajo las inclemencias del tiempo (sol, calor, lluvia, frío etcétera), devengan salarios mínimos. Es la intención de dicho Convenio mejorar las condiciones ambientales y económicas de dichos trabajadores, que incluyan lógicamente una protección social a través de un seguro de carácter estatal o privado; ya que en la actualidad ante cualquier accidente de trabajo se encuentran desprotegidos y en el peor de los casos en que el accidente cause la muerte del trabajador, su familia queda desprotegida. De allí que hacemos una reflexión sobre la protección del Estado para los trabajadores privados o estatales, a través de una legislación consciente sobre el particular.



## CAPÍTULO V

### 5. La prestación de indemnización por accidentes de trabajo y la necesidad de que se regule en el código de trabajo de conformidad con el convenio 110 de la OIT

#### 5.1. El seguro social

La historia de dar ayuda a los necesitados es bastante antigua, pudiéndose encontrar antecedentes en la antigua Roma. Han sido los hombres altruistas y las iglesias o los sistemas de mutualidades los que han procurado este tipo de ayudas. Se les ha dado a estas instituciones los nombres de *mutualidades* y asistencia privada o pública.

La mutualidad y la asistencia, como ayuda a los hombres y a los enfermos, tuvo un profundo sentido humano y poseía también una significación social, especialmente la asistencia pública. No obstante, sin ni siquiera dudar de la grandeza de los beneficios de la mutualidad y de la asistencia a los pobres y a los ancianos, lo mismo que su continuación y aun perfeccionamiento en la beneficencia privada o pública, correspondieron a un mundo que no pudo concebir ni el derecho del hombre a una existencia decorosa ni la misión del deber de la sociedad y de los poderes públicos de crear los sistemas que la aseguraran. La mutualidad y la asistencia no constituyeron un derecho ante la sociedad; la primera tan sólo daba a sus socios el derecho a una ayuda en los términos de sus estatutos; en tanto que la asistencia, fue sólo un deber ético con la seguridad social: la limitación de la jornada se como: a) oportunidad al trabajador de convivir con su familia; b) el acceso al estudio, los deportes, la cultura y el esparcimiento. Y la doctrina de los salarios, en su trilogía, salarios mínimos, remuneradores y justos, tiene a su vez, dos preocupaciones principales, una inmediata, relacionada con alimentación sana y otra para cubrir las necesidades de educación de los hijos y capacitación de los jóvenes.



En el caso de la legislación guatemalteca, se encuentran establecidos como parte de un sistema de previsión o seguridad social, los siguientes beneficios, que aunque se encuentren establecidos en la ley, estos no son aplicables:

**a) La educación, colocación y habitación de los trabajadores**

La educación de los trabajadores: Se le considera como la primera medida de previsión social y se le define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. La importancia de esta institución, es justamente, ser uno de los problemas de la educación.

En los países donde la instrucción primaria y secundaria es adelantada, el Derecho del Trabajo tiene que ver únicamente con la educación profesional de los obreros. En nuestro medio, la cuestión más urgente es la instrucción elemental y la alfabetización, aun cuando no debe de descuidarse la educación profesional de los trabajadores. No obstante que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna, esta misión se ha visto amenazada por la actitudes que han asumido los gobiernos, a través de sus funcionarios, que responden en la actualidad al modelo neoliberal que impulsa la privatización. Esta labor la han llevado adelante solapadamente. El Código de Trabajo de manera dispersa y muy reducida se ocupa de la educación de los trabajadores en lo relativo al trabajo de aprendices y en cuanto a la contratación de técnicos extranjeros, conforme los Artículos. 13 y 170 al 174.

**Colocación de los trabajadores:** Es la segunda medida de previsión social y puede definirse como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patronos, en cuyos establecimientos existan plazas vacantes. Se conocen tres sistemas básicos de colocación de trabajadores: la intermediación, la acción sindical y la acción del Estado. La Organización Internacional del Trabajo acusa una doble tendencia: La supresión de las agencias privadas de





colocación y la composición de las oficiales con representantes de los trabajadores y de los patronos. La primera de dichas tendencias se propone evitar la explotación de los trabajadores y la segunda quiere inspirar confianza a los patronos.

**Habitación de los trabajadores:** El problema de la habitación adecuada y a bajo costo para los trabajadores y otros sectores de la población, es una cuestión vital y esencial del Estado. La Constitución Política de la República de Guatemala, así lo reconoce en el Artículo 105, pero el Estado ha hecho muy poco al respecto, es más, la tendencia que acusa es lamentable. El Código de Trabajo, regula sólo este derecho como una obligación patronal, cuando se trata de trabajadores campesinos que tengan vivienda en terrenos de la empresa (Artículo 61 literales l) y m) y 145 del Código de Trabajo.)

## **5.2. Los trabajadores que aportan al seguro social y la prestación de indemnización por accidentes en el trabajo**

En este campo del derecho laboral, sus normas e interpretación, deben de atender a los mejores postulados de la medicina del trabajo y a la ingeniería industrial. Para ello es además indispensable que los patronos estén obligados a observar, de acuerdo con la naturaleza de sus negocios, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte de mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

En nuestra legislación, son los Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo, los que se encargan de regular lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo, donde se determina la obligación del patrono de proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social reglamentar las medidas que se deben adoptar, lo cual de alguna manera está contenido en el Acuerdo número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que a la vez es un instrumento de previsión social. En dicho apartado se trata de proteger a los trabajadores a domicilio y los familiares, hay prohibiciones a los patronos, se habla de lugares o industrias insalubres y las labores en instalaciones o industrias peligrosas; el derecho de los trabajadores agrícolas a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los Reglamentos de salubridad, tal como lo establece el Artículo 205 del Código de Trabajo.

Existe por lo tanto, una política eficiente en los campos de la higiene y seguridad del trabajo, que son la base de la seguridad social, pues el problema de esta nueva rama jurídica no es únicamente la reparación de los daños ya causados, sino, además y previamente, procurar evitarlos, porque la buena salud y la conservación de las energías materiales y espirituales de los hombres, son esenciales para el presente y el futuro de la nación. Y por otra parte, resulta más barato procurar la salud y la conservación de la vida de las poblaciones, que indemnizar a las víctimas de la insalubridad y del descuido o abandono en la instalación de las máquinas.

### **5.3. Los accidentes de trabajo**

Si la batalla por la conquista de la libertad sindical, por el derecho a la contratación colectiva y por el ejercicio de la huelga como el camino para imponer un estatuto laboral a la empresa, es la hazaña social más fuerte del siglo pasado, las gestiones y los esfuerzos de los juristas de Bélgica y de Francia para que la jurisprudencia, en una nueva interpretación de los principios romanistas del derecho civil, diera satisfacción a la revolución ética que se había operado en la conciencia de los abogados y de los médicos, que no podían ni querían continuar indiferentes ante el hecho inhumano de la miseria a la que eran arrojadas las víctimas de los accidentes del trabajo, representando uno de los más extraordinarios malabarismos del pensamiento jurídico



de todos los tiempos para poner el derecho al servicio de la vida, porque ésta es la verdad la idea de los riesgos del trabajo. Los tratadistas y los escritores no hablaron de seguridad social, término sobre el que se había tenido un velo, pero la idea nueva tendía a imponer a la comunidad y a la economía la satisfacción de la necesidad del hombre que había entregado su energía de trabajo y su vida al crecimiento de una empresa y a través de ella, al progreso del sistema capitalista dentro del cual vivía y moría.

Diez años duraron los debates en el Parlamento francés... (1888-1898), la nueva ley aún impregnada de individualismo y por lo tanto conservadora fue un avance en favor de los trabajadores: Los accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo de los obreros y empleados ocupados en las industrias... dan derecho, en beneficio de la víctima o de sus representantes a una indemnización a cargos del empresario. La explicación de los juristas fue sencilla: el apareamiento de las industrias con la utilización de las máquinas hicieron que aumentaran los accidentes de trabajo; quien crea el riesgo es el empresario, no con intención sino por la peligrosidad de los instrumentos, métodos y fuerza motriz de las industrias en la producción; por ello mismo debe responder por el daño producido. Los impulsores de la teoría del riesgo profesional evitaron confundir este riesgo con el principio de la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas (propio del derecho civil) porque la culpa del trabajador lo habría hecho inaplicable: la responsabilidad derivaría de la creación de un riesgo específico por su peligrosidad.

En nuestro medio el Artículo 44 del Acuerdo número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, prescribe que "los beneficios en materia de accidentes se orientan preferencialmente hacia el desarrollo de las labores de prevención y protección contra el acaecimiento de dichos riesgos y, en general, a propugnar, por la implantación y mantenimiento de las mejores condiciones de higiene y seguridad, dentro y fuera del trabajo, para los trabajadores afiliados...". También el



Artículo 82 del Código de Trabajo, habla de indemnización en casos de despido por enfermedad, o invalidez permanente o vejez, lo cual también está regulado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Se hace necesario prever, circunstancias como los infortunios en el trabajo. En lo que respecta a los infortunios del trabajo, la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo ha sido superada con la idea de que lo indemnizable en los infortunios del trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa. Aquí, el criterio para la determinación de las indemnizaciones, englobado en el término incapacidad para el trabajo, debe considerar la aptitud sobreviviente para obtener un ingreso equivalente al que percibía el trabajador antes de la lesión y procurar su elevación posterior.

La definición clásica, que pertenece a los maestros franceses, considera que, para la teoría de los riesgos de trabajo, la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo. La definición parecía suficiente, pero la medicina del trabajo reclamó sus derechos e hizo notar que era incompleta, por lo cual, después de algunos debates, propuso la fórmula siguiente: la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano. De este nuevo planteamiento se dedujo que el concepto que se analiza se componía de dos elementos: una alteración anatómica o funcional y una disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo.

Es de considerar que el fundamento resarcitorio no estriba en materia de accidentes del trabajo en la sola incapacidad física, en la disminución de las facultades funcionales u orgánicas de la víctima, sino más bien en la reducción de la capacidad productiva del obrero. Es cierto que en la mayoría de los accidentes de trabajo, la incapacidad se manifiesta en lesiones que disminuyen las facultades laborativas del obrero, pero lo que interesa para la indemnización tarifada es que ellas se traducen en



una disminución de carácter económico en la productividad de la víctima, reflejada en el salario que pueda percibir después del accidente. La Ley de accidentes ofrece al obrero o a sus beneficiarios una protección de carácter económico para el caso de imposibilidad de ganarse la vida o de disminución de sus ganancias como consecuencia de un infortunio del trabajo. Se prescinde del verdadero daño material sufrido, para reconocer a toda víctima del trabajo una indemnización tarifada que guarda relación con la disminución de su salario. En otros términos, la Ley sólo toma en cuenta para la reparación, la reducción económica que sufre la víctima en su salario como consecuencia del accidente.

En la legislación de trabajo y previsión social, es el ya mencionado Acuerdo número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que en sus Artículos del 61 al 77 contempla la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada y los beneficios que otorga el Instituto.

#### **5.4. Los trabajadores que no aportan al seguro social y la prestación de indemnización por accidentes de trabajo**

Para remontarse a la historia de Guatemala en materia de trabajo y de protección a la clase trabajadora en general, es de hacer notar que la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo de 1906, contiene normas que anticipan la futura previsión social: prestaciones sociales a los trabajadores en casos de accidentes profesionales; asistencia médica en enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes. Lamentablemente esta Ley tuvo poca aplicación práctica.

La Constitución de 1921, entroniza los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional y es la plataforma de la legislación posterior. Sin embargo, en materia de seguridad social sólo se regulan algunos aspectos muy



periféricamente. En 1926, se decretó la Ley del Trabajo, el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, que incluía: protección del salario, jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (períodos pre y post-natal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria. Contenía un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose la huelga, pero sin citarla como un derecho. En 1932, un Decreto estableció el sistema de jubilaciones, pensiones y montepíos para funcionarios y empleados públicos, que estuvo en vigor hasta 1970. Como consecuencia de la revolución de octubre se promulgó una nueva Constitución Política en 1945, que en su Artículo 63 ordenaba: "Se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances y la forma en que debe ser puesta en vigor. Comprenderá, por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes del trabajo."

Señala también que al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado. Esta disposición constitucional impuso la obligatoriedad del seguro social remitiendo a una Ley posterior su regulación. Hasta ese momento no se había creado la institución encargada de su aplicación. En 1946 el Congreso aprobó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) que, con pequeñas modificaciones, aún está vigente. La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en junio de 1947, emitió el Reglamento sobre Inscripción de Patronos (con 5 o más trabajadores) con lo que empezó a implantarse el régimen de seguridad social; siete meses después, en enero de 1948, habían inscritos 1,100 patronos. En diciembre de 1947, la Junta Directiva aprobó el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes de Trabajo. Este programa se inició en enero de 1948, en el municipio de Guatemala, extendiéndose ese mismo año a los departamentos de Guatemala, Izabal, Sacatepéquez, Escuintla y Quezaltenango. Un año y medio después, en agosto de 1949, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social extendió y amplió su protección al accidente común, de causas y condiciones similares al accidente de trabajo y los concentró en un solo programa: Programa de



Protección a los Accidentes en General, que se regula por la Junta Directiva en Junio de 1949 y en 1978 se había extendido a todos los departamentos del país.

A pesar de lo anterior, resulta evidente de que aún existen una cantidad considerable de trabajadores en las plantaciones que por tener el carácter de temporales, no están inscritos al seguro social y de tal suerte que sus condiciones de trabajo son lamentables, por los aspectos que se señalaron.

#### **5.5. Necesidad de que se incluya en el código de trabajo la prestación de indemnización**

El Código de Trabajo constituye el instrumento para los trabajadores guatemaltecos más importante, porque es el mayormente consultado y es el que se toma de base para hacer valer sus derechos; es decir, no toman en cuenta los convenios internacionales de trabajo, porque los ignoran y el Estado de Guatemala, no ha tenido la intención de publicitar estos convenios, es por ello, que debe considerarse que la vida del trabajador está marcada por los constantes despidos injustificados y el abuso de poder que cometen los patronos, esto se evidencia en la ciudad, con trabajadores de mediana escolaridad, es de suponerse que esta problemática se agudiza aún más en el caso de los trabajadores de las plantaciones.

Es necesario entonces, que independientemente de las medidas que se puedan adoptar en el caso de la prestación de indemnización por accidentes de trabajo, se reforme en el Código de Trabajo, el Artículo 82 en cuanto a que si un trabajador es despedido injustificadamente, tenga derecho a que se le reinstale en su puesto y a que le paguen los salarios dejados de percibir hasta su reinstalación. Pagarle el 100% de la indemnización, cuando el trabajador se vea imposibilitado por enfermedad, invalidez o vejez, de seguir desempeñando sus atribuciones laborales.



La realidad de los trabajadores y trabajadoras del campo es que no tienen ninguna protección, porque los patronos no trasladan al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las cuotas que les descuentan de los salarios. Al trabajador se le exige cada día más trabajo aumentando el tamaño de las tareas a realizar, las áreas de trabajo, la cantidad de libras de producto cosechado, etcétera, esto provoca que trabaje más tiempo del que se trabajaría en una jornada normal y ordinaria y las horas que se trabajan de más, nunca se las pagan.

Las construcciones en las que se trabaja no proporcionan condiciones adecuadas de higiene ni de seguridad para el trabajador y en las áreas de trabajo no existen instalaciones ni lugares adecuados para que los trabajadores cubran ciertas necesidades sanitarias, lugar para la higiene personal, para comer, agua potable, viviendas, etc. En el campo la o el trabajador se expone a situaciones de riesgo para su salud, al participar de prácticas agrícolas inadecuadas como la quema o rosa o al apagar incendios, también existen riesgos por la contaminación del polvo, neblina, humo, gases y vapores, productos químicos, por el ruido, temperaturas extremas, maquinaria sin resguardo, iluminación inadecuada y cables en mal estado. Los menores y mujeres no son cubiertos por los programas que tiene el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene poca cobertura y los servicios que presta son limitados, porque no cuenta con programas de salud preventiva, curativa y de rehabilitación.

No hay control sobre el uso y manejo de pesticidas, herbicidas y otros productos químicos, elevándose de esta manera los riesgos de afectar la salud del trabajador, es muy común observar que los trabajadores aplican estos productos sin utilizar equipo de protección, ya sea por desconocimiento o porque no los tienen a su disposición. Los patronos tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores el equipo de protección necesario para utilizarlos en los trabajos que implican riesgo, así como coordinar eventos de capacitación constante en temas relacionados. En vista de lo anterior, es necesario en ese sentido, la reforma del Artículo 67, ya que si un trabajador está





gozando de licencias o permisos legales, tendrá derecho a que el patrono le pague si el trabajador no está protegido por Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

También se hace necesaria la reforma al Código de Trabajo del Artículo 102, cuando dice que el patrono tiene la obligación de inscribir a todos los y las trabajadoras en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo. Además, el 123: Los patronos deben indicar en sus planillas de seguridad social la cantidad de bonificación o cualquier otra prestación que se pague al trabajador. El Artículo 145: Todos los trabajadoras y trabajadores agrícolas tienen derecho a una vivienda digna que reúna todas las condiciones de higiene y comodidad. El Artículo 197: El patrono debe adoptar medidas que protejan la integridad corporal de todos los y las trabajadoras, previendo, controlando y erradicando cualquier evento que dañe la vida y salud de los trabajadores.

Adicionalmente en materia de la prestación de indemnización, se hace necesario que el patrono haga efectiva esta prestación, tomando como base la propuesta que más adelante se señalará, de ser posible, la creación de una Ley sobre Accidentes de Trabajo o bien la reforma del Artículo 197 que permita agregar el "bis" para establecer una prestación adicional a trabajadores de las plantaciones que no estén cubiertos por el seguro social, que deberá pagar el patrono cuando se produzca un accidente de trabajo o bien una enfermedad que sobrevenga de las actividades laborales que desarrolle.

#### **5.6. Bases para una propuesta de reforma**

De conformidad con los resultados del trabajo realizado, se puede determinar que en el caso de Guatemala, respecto a la total ausencia de normativa que regule la prestación de indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades por trabajo en el caso de los trabajadores de las plantaciones, de conformidad con lo que establece el



Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo, se propone que se reforme el Artículo 197 del Código de Trabajo, estableciendo “bis” y establecer como una prestación más, producto de un accidente de trabajo o enfermedad sobreviniente derivado de la actividad laboral, la prestación de una indemnización adicional a las demás que tiene obligación de proporcionar el patrono.

La segunda propuesta, que a juicio de quien escribe, podría considerarse la más idónea, es el hecho de que se haga valer el Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo y se establezca una Ley, que tome en cuenta la obligatoriedad de que todo patrono adquiriera un seguro de accidentes y determinar la forma de incorporarlo al régimen público de las prestaciones que proporcionan el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Es decir, establecer la obligatoriedad para el patrono o empresario de estar asegurado contra el riesgo de accidentes de trabajo de sus empleados, debiendo contratar un seguro de accidentes.

Con la creación de esta Ley podría establecerse el mecanismo de que sean las compañías de seguros, avaladas o supervisadas por el seguro social, por considerar que las primeras tienen interés lucrativo y mercantil y el segundo no, además de crear un Fondo Compensador de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el caso de los trabajadores de las plantaciones y todos aquellos que no se encuentren cubiertos por el seguro social.

Sostenemos el criterio de que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe instituir una dependencia para dar conferencias y capacitaciones para prevenir los accidentes de trabajo, que incluya la aplicación de primeros auxilios y en el mejor de los casos brindar una rehabilitación a aquellas personas que han sufrido un accidente. Es también nuestro criterio, que el Estado debe legislar sobre la obligatoriedad de las empresas, en contratar un seguro colectivo, cuando no tributen al Seguro Social, que cubra cualquier accidente de trabajo de sus laborantes. Creemos que una medida inmediata, consistiría en que el Congreso de la República de Guatemala, hiciera reformas relacionadas con mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,



reconozca el 100% como pago de prestaciones derivadas de una suspensión por un accidente de trabajo, e incluya la protección para la familia del asegurado en caso de accidente de sus afiliados.





## CONCLUSIONES

1. Los trabajadores no cubiertos por el Régimen de Seguridad Social, en su gran mayoría son aquellos que laboran en actividades agrícolas y es allí en donde se corren los mayores riesgos de sufrir un accidente de trabajo.
2. El Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo, protege a los trabajadores agrícolas, los cuales en el país, no obstante el riesgo que diariamente corren en sus fuentes de trabajo, se encuentran desprotegidos en el tema de la salud y seguridad social.
3. Existen Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, que protegen a los trabajadores; los cuales no son aplicados, ni mucho menos respetados por los patronos, en perjuicio de la clase trabajadora, violando flagrantemente sus derechos humanos y sociales.
4. El Estado de Guatemala no obliga a los patronos a que afilien a sus trabajadores al Seguro Social, y éste no cumple con fiscalizar a las empresas para verificar si éstas cumplen con la ley.
5. No existe en la legislación laboral guatemalteca, la obligatoriedad de los patronos de contratar un seguro para que se indemnice a los trabajadores en caso de accidentes en el trabajo o fuera de él, especialmente en el caso de los que no se encuentren cubiertos por el seguro social.





## RECOMENDACIONES

1. Legalmente obligar a los patronos a contratar un seguro contra accidentes en el lugar de trabajo, cuando por cualquier circunstancia no estén afiliados al Seguro Social.
2. Reformar el Artículo 197 del Código de Trabajo, a través del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que se estipule y obligue al pago de indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad del trabajador, por producto de la actividad laboral.
3. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe respetar y aplicar el convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo, ya que éste proteja especialmente a la clase trabajadora, que constituye la mayoría de la población productora del país.
4. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social debe realizar inspecciones constantes, para verificar que todos los patronos paguen las cuotas de Seguro Social, que mensualmente les descuentan a sus trabajadores.
5. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en observancia del mandato constitucional de protección de los trabajadores, deben de cumplir con su función como responsables de velar porque todos los patronos cumplan con su obligación de proteger la integridad de los trabajadores a su cargo.







## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968. Tomo I pág. 5 al 50

FERNANDEZ MOLINA, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho de trabajo**: Tomo I Buenos Aires, Editorial De palma, 1955

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial ILDIS. Buenos Aires, Argentina, 1995. Tomo II pág. 105 al 115

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

LÓPEZ SÁNCHEZ Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, Impresos Industriales, Guatemala, agosto 1985.

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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires 1978.



**Legislación:**

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

**Convenio 17**, ratificado el 12 de mayo de 1964, y adoptado por Guatemala el 10 de junio de 1925.

**Convenio 42**, ratificado el 21 de junio de 1934, y adoptado por Guatemala el 12 de noviembre de 1921.

**Convenio 12**, ratificado el 12 de noviembre de 1921, y adoptado por Guatemala el 21 de junio de 1931.

**Convenio 121**, ratificado el 08 de julio de 1964, y adoptado por Guatemala el 08 de julio de 1925.

**Convenio 110**, ratificado el 24 de junio de 194, y adoptado por Guatemala el 04 de agosto de 1925.

**Código de Trabajo**, Congreso de la República, Decreto número 1441,

**Ley del organismo Judicial**, Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989

**Ley de Servicio Civil**, Decreto número 17-48, del Congreso de la República de Guatemala.

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

**Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 48-99, del Congreso de la República, 1999**



**Ley de Clases Pasivas, Decreto número 63-88, 1988**

**Reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 136-1995.**