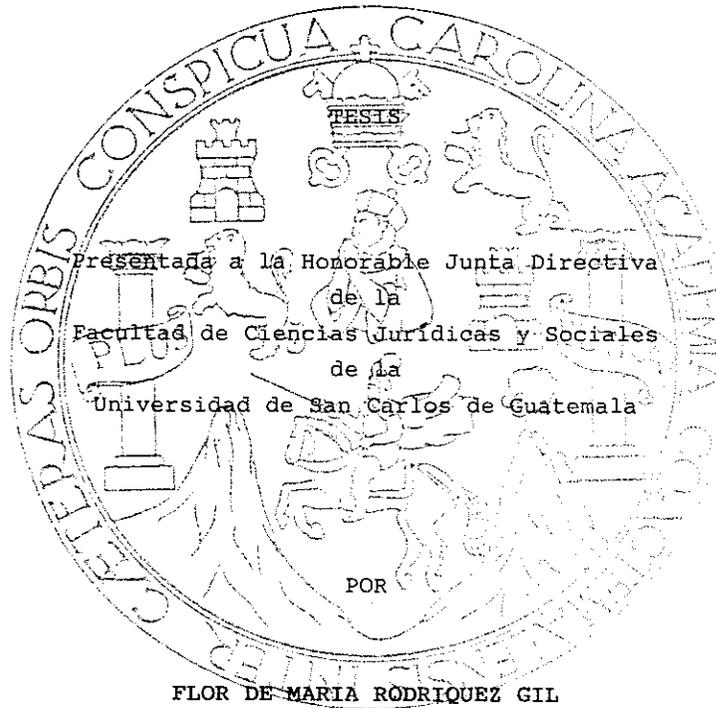


"LOS ACCIDENTES DE TRABAJO:  
CAUSAS MAS FRECUENTES QUE LOS PRODUCEN"



Previo a optar al Grado Académico de  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
Y a los Titulos de  
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1,996

04  
-1(3/34)  
2 4

JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO  
VOCAL I  
VOCAL II  
VOCAL III  
VOCAL IV  
VOCAL V  
SECRETARIO

Lic. Juan Francisco Flores Juárez  
Lic. Luis César López Permouth  
Lic. José Roberto Mena Izeppi  
Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez  
Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores  
Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL

DECANO (en funciones)  
EXAMINADOR  
EXAMINADOR  
EXAMINADOR  
SECRETARIO

Lic. Rafael Godínez Bolaños  
Licda. Rosalba Corzantes Zuñiga  
Lic. Dimas Gustavo Bonilla  
Lic. Eunice del Milagro Mendizabal Villagrán  
Lic. Marco Tulio Melini Minera

Nota; "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogay Notariado y Público de Tesis).

*[Handwritten signature]*  
179-96



Guatemala, 10 de mayo de 1,996

Señor  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

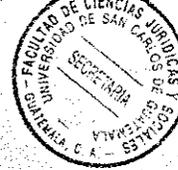
13 MAYO 1996

RECORRIDO  
Hora *[Handwritten]* Oficina *[Handwritten]* 05  
OFICIAL *[Handwritten Signature]*

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para manifestarle que me fue notificada la providencia de fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y tres, mediante la cual se me designó Consejero de Tesis de la Bachiller FLOR DE MARIA RODRIGUEZ GIL, que desarrolló el tema "LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: CAUSAS MAS FRECUENTES QUE LOS PRODUCEN". En cumplimiento de esa designación procedimos, de común acuerdo, con la Bachiller Rodriguez Gil a establecer los puntos a desarrollar contenidos en cinco capítulos, buscando determinar la bibliografía a utilizar, pretendiendo buscar ediciones actualizadas. Concluida la primera revisión, se sugirió a la autora que introdujera modificaciones de forma relativas a técnicas de investigación, citas bibliográficas y de redacción, las cuales se implementaron con previo consentimiento.

En cinco capítulos se tratan dos aspectos importantes: el origen del Derecho del Trabajo y las primeras normas relativas a proteger los derechos de los trabajadores; y, luego, las causas, fundamentos, efectos y continuidad de los accidentes ocasionados con motivo de la prestación del trabajo. Se insiste, además, en las normas reguladoras de la seguridad social y la necesidad de modificar la legislación sobre los procesos punitivos a efecto de que los empleadores cumplan con los acuerdos, reglamentos y demás disposiciones



de seguridad en el trabajo. El tema es tratado en forma extensa, y evidencia responsabilidad; resalta el deseo de la Bachiller Rodriguez Gil de cumplir con las normas internas de la Facultad.

A mi criterio, el trabajo elaborado cumple, en forma sobrada, con los requerimientos exigidos para continuar con el trámite.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano como deferente servidor,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Cesar Augusto Lopez Avila".

**CESAR AUGUSTO LOPEZ AVILA**  
ABOGADO Y NOTARIO



*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, catorce de mayo de mil novecientos noventa y -  
seis. -----

Atentamente, pase al Lic. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ,  
para que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis de la Ba -  
chiller FLOR DE MARIA RODRIGUEZ GIL, y en su oportunidad  
emita el dictamen correspondiente. -----

*[Large handwritten signature]*

alhj.





1581-

*[Firma manuscrita]*

**LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

VIA 7, 4-79, ZONA 4

TELEFONO: 61142

GUATEMALA, C. A.

14 de junio de 1996.

Señor Decano  
de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales  
Lic. Juan Francisco Flores Juárez  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Ciudad

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

17 JUN. 1996

RECIBIDO  
Horas 16 Minutos 20  
OFICIAL

Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento a la designación que se me hizo, procedí a revisar el trabajo de tesis de FLOR DE MARIA RODRIGUEZ GIL, que se titula "LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, CAUSAS MAS FRECUENTES QUE LOS PRODUCEN".

Con la autora de la tesis de mérito realizamos varias sesiones de trabajo, respetando el criterio por ella sustentado, se procedió a efectuar algunos cambios de contenido que se estimó pertinentes, y atendiendo a que el trabajo está elaborado técnicamente, hay aportación personal de la estudiante y llena los requisitos reglamentarios que la Universidad de San Carlos de Guatemala establece para la elaboración de tesis, soy de la opinión que puede autorizarse su impresión para ser sometida al examen público correspondiente.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle al señor Decano mis muestras de distinguida consideración, suscribiéndome como su atento servidor.

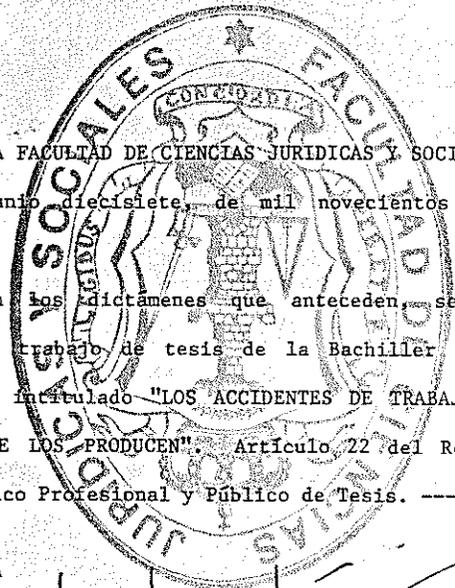
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

*[Firma manuscrita]*

Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández  
Revisor



*Handwritten signature*



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;

Guatemala, junio diecisiete, de mil novecientos noventiseis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la Bachiller FLOR DE MARIA RODRIGUEZ GIL intitulado "LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, CAUSAS MAS FRECUENTES QUE LOS PRODUCEN". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. -----

ahg.-



*Handwritten signature*



## DEDICATORIA

- A DIOS Ser Omnipotente que me guía y protege en todo momento y que ha permitido hacer realidad esta anhelada meta.
- A LA SANTISIMA VIRGEN MARIA Piadosísima Virgen María, que siempre que he acudido a tí, has sido abogada e intercesora ante Mi Señor.
- A MI MADRE Zoila Esperanza Gil de Rodríguez.  
Por su amor, consejos y múltiples sacrificios, para que la meta alcanzada sea una pequeña recompensa a su abnegada labor de madre.
- A MI PADRE Ricardo Arturo Rodríguez Aguilar.  
Que aunque físicamente ya no se encuentra con nosotros, esta presente en nuestros corazones, sea motivo de regocijo y orgullo a su memoria.
- A MI HERMANA Yessenia Ivone.  
Por el apoyo moral que me ha brindado y como guía para alcanzar sus propias aspiraciones.
- A MI ABUELITA María Julia Gil Zamora.  
Por su incondicional apoyo y sabios consejos en mis penas y alegrías.

A LOS LICENCIADOS César Augusto López Avila.  
Raúl Antonio Chicas Hernández.  
Por su invaluable colaboración y ayuda en la elaboración de la presente obra, y formación profesional, con cariño, admiración y respeto.

A LOS LICENCIADOS Rosa María Ramírez Soto de Espinoza.  
Armando René Rosales Gática.  
Un agradecimiento especial, por su dedicación a la enseñanza y formación de profesionales dignos.

A MI PATRIA Guatemala.

A AMATITLAN Paraíso de ensueño robado.

A LA TRICENTENARIA Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A MIS AMIGOS Con sincero aprecio, por brindarme su apoyo cuando lo he necesitado.

A Las personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización del presente trabajo, especialmente a: Familia Merlos Rodas y Lucrecia López.

## INDICE

Indice	PAGINA
	i
CAPITULO I	
EL DERECHO DEL TRABAJO	
1. Generalidades del Derecho del Trabajo	1
1.1. Denominaciones	1
1.1.1. Los que utilizan el sustantivo derecho al inicio	1
1.1.2. Los que utilizan el término legislación	1
1.1.3. Otras denominaciones	2
1.1.4. Denominaciones actuales	2
2. Concepto del Derecho de Trabajo	2
3. Naturaleza jurídica	6
3.1. Como un Derecho Público	8
3.2. Como un Derecho Social	9
3.3. Como un Derecho Mixto	9
4. Características	10
5. Contenido	11
6. Antecedentes históricos	13
6.1. Epoca de la comunidad primitiva	13
6.2. Epoca antigua	13
6.2.1. Babilonia	14
6.2.2. Egipto	14
6.2.3. Israel	14
6.2.4. Grecia	15
6.2.5. Roma	16
6.3. La Edad Media	17
6.3.1. Alta Edad Media	17
6.3.2. Baja Edad Media	17
6.3.2.1. Las corporaciones de oficios	17
6.4. El descubrimiento de América	20
6.5. La Edad Moderna	25
6.5.1. La Revolución Industrial	26
6.5.1.1. Primera Revolución	28
6.5.1.2. Segunda Revolución	31
6.5.1.3. Tercera Revolución	35

**CAPITULO II  
LOS RIESGOS Y LOS  
INFORTUNIOS DEL TRABAJO**

1.	Generalidades	41
2.	Antecedentes históricos	43
3.	Elementos de los riesgos	44
4.	Clasificación de los riesgos	45
5.	Contenido de los riesgos	47
6.	Las enfermedades profesionales	47
6.1.	Antecedentes históricos	47
6.2.	Concepto y definición	48
6.3.	Clasificación	50
6.4.	Enumeración	52
6.5.	Prestaciones	54

**CAPITULO III  
LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**

1.	Cuestiones terminológicas	57
2.	Definición de accidente de trabajo	58
3.	Diferencia entre accidente de trabajo y enfermedades profesionales	63
4.	Elementos del accidente del trabajo	65
4.1.	Elementos estáticos	65
4.1.1.	Un trabajador que ejecuta trabajo por cuenta ajena	65
4.1.2.	La fuerza lesiva o agente energético que provoca la lesión	66
4.1.3.	Lesión al cuerpo humano	67
4.2.	Elementos dinámicos	67
4.2.1.	La relación de causalidad trabajo-fuerza lesiva	68
4.2.1.1.	Cronológico	68
4.2.1.2.	Topográfico	68
4.2.1.3.	Etiológico	68
4.2.2.	La relación de causalidad fuerza lesiva-lesión	68
4.2.2.1.	La concausalidad	68
4.2.2.1.1.	Concausas anteriores	68
4.2.2.1.2.	Concausas simultáneas	68
4.2.2.1.3.	Concausas posteriores	70
5.	Clasificación de los accidentes de trabajo	70
5.1.	Accidentes que producen incapacidades	70
5.1.1.	Incapacidad temporal	70

5.1.2. Incapacidad permanente parcial y total	72
5.1.3. Invalidez	74
5.1.3.1. Invalidez total	75
5.1.3.2. Invalidez Parcial	75
5.1.3.3. Gran Invalidez	75
5.2. Accidentes que producen lesiones definitivas que no constituyen incapacidad	76
5.3. Accidentes que producen la muerte	77

**CAPITULO IV  
FUNDAMENTOS DOCTRINALES DE LA RESPONSABILIDAD  
DERIVADA DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO**

1. Responsabilidad por los accidentes de trabajo	79
1.1. Responsabilidad del patron	80
1.1.1. Teorias civilistas	81
1.1.1.1. De responsabilidad extracontractual	81
1.1.1.2. Teoria contractual	82
1.1.1.3. Teoria objetiva	84
1.1.1.4. Teoria del caso fortuito	85
1.1.2. Teorias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	87
1.1.2.1. Teoria del Riesgo profesional	87
1.1.2.2. Teoria del Riesgo de Autoridad	90
1.1.2.3. Teoria del Riesgo Social	91
1.1.2.4. Teoria de la Seguridad Social	92
1.2. Otros responsables	95
1.2.1. Responsabilidad del trabajador	95
1.2.2. Responsabilidad de terceros	96
1.2.3. Por caso fortuito o fuerza mayor	97
2. Formas de asegurar la responsabilidad por los accidentes de trabajo	98
2.1. Organos aseguradores	100
2.1.1. Las mutualidades	100
2.1.2. Las compañías de seguros	101
2.1.3. Las cajas de seguros sociales	101
3. Prestaciones o beneficios derivados de los accidentes del trabajo	102
3.1. Primeros auxilios	104
3.2. Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios	104
3.3. La rehabilitación	105
3.4. Asistencia económica o prestaciones en dinero	107
i. Gastos de transporte, hospedaje y alimentación	109

II. Subsidios por incapacidad temporal	109
III. Indemnizaciones o prestaciones ulteriores por incapacidad permanente (prolongada)	110
IV. Cuota mortuoria o gastos de entierro	112
V. Pensión por invalidez	112
VI. Pensiones a sobrevivientes	115

CAPITULO V  
LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO  
Y SU PREVENCIÓN

1. Los incidentes	120
2. Las causas de los accidentes	122
2.1. Teoría de la causalidad	122
2.1.1. Principio de la causalidad natural	122
2.1.2. Principio de la multicausalidad	123
2.1.3. Principio económico de la seguridad	123
2.2. Clasificación de las causas	124
2.2.1. Según su influencia	124
2.2.2. Según su peso e importancia	124
2.2.3. Según su cronología	124
2.2.4. Según su procedencia	124
2.2.5. Según su naturaleza	125
2.2.6. Según su origen	125
2.3. Factor técnico y factor humano	126
2.4. Causas y fuentes de accidentes	129
2.4.1. El agente	130
2.4.2. La parte del agente	130
2.4.3. La condición mecánica o física insegura	130
2.4.4. El tipo de accidente	130
2.4.5. El acto inseguro	130
2.4.6. El factor personal inseguro	130
3. La prevención	131
3.1. Medidas de prevención	134
4. La Seguridad Industrial	135
4.1. La seguridad como obligación del patrono	138
4.2. Medidas mínimas de seguridad	139
4.2.1. La selección	140
4.2.2. Colocación	140
4.2.3. Adiestramiento	140
4.2.4. Educación	140
4.2.5. Vigilancia o supervisión	140
4.2.6. Fomento del interés en la seguridad	140
4.2.7. Participación de los trabajadores	141
4.2.8. Medidas correctivas	141
5. La medicina del trabajo	141

	PAGINA
5.1. El trabajo insalubre	143
6. La higiene del trabajo	144
7. Medidas de Seguridad e Higiene en la Legislación Guatemalteca.	147
7.1. Ministerio de trabajo y Previsión Social	148
7.2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	153
CONCLUSIONES	161
RECOMENDACIONES	167
BIBLIOGRAFIA	169

## INTRODUCCION

El trabajo es la actividad que los seres humanos realizan para su subsistencia, y los accidentes de trabajo sus riesgos inherentes. En la época artesanal los accidentes eran excepcionales y leves, por ende no estaban regulados en las legislaciones; con la revolución industrial y la implementación de nuevos descubrimientos científicos, las labores se incrementaron, intensificándose los accidentes, habiéndose llegado al extremo de reducir a las víctimas, a un estado de miseria y desesperación, pues no contaba con legislación de normas de protectoras para los trabajadores.

El Derecho del Trabajo surge como producto de la lucha del proletariado, buscándose medidas tendientes a solucionar o prevenir los accidentes de trabajo; se desarrollan y difunden teorías como la del riesgo profesional y las de la seguridad social; esta última es la más difundida e implementada en las legislaciones del orbe. Guatemala no ha sido la excepción y desde mil novecientos cuarenta y seis, se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que pretende la aplicación del régimen obligatorio de seguridad social a nivel nacional, objetivo que aun no ha sido alcanzado en aspectos como: Que la cobertura del programa sea para toda la población guatemalteca a nivel nacional, y las clases de beneficiados, sea genérica; sólo ha comprendido a la clase trabajadora y a sus familiares y no a toda las clases sociales como pretenden las nuevas co-

rrientes doctrinarias (El Derecho Social), cuestiones que por su extensión pueden ser tratadas en otro trabajo de investigación.

El accidente de trabajo, es el resultado de factores causales, es necesaria la implementación de campañas de prevención a nivel nacional y en gran escala, la concientización, el convencimiento de trabajadores y especialmente de los empleadores, porque son éstos, los que tienen en sus organizaciones empresariales, la dirección y aplicación de estas medidas de prevención, seguridad e higiene laboral; al disminuirse las incapacidades laborales y mejorarse las condiciones de trabajo se logra reducir los costos y aumentar la productividad laboral, incrementándose de esa forma los beneficios empresariales.

El presente trabajo, comprende cinco capítulos, siendo el primero de ellos el Derecho del Trabajo, en el que se exponen las denominaciones que han recibido y actualmente recibe, concepto, naturaleza jurídica, características, contenido y antecedentes históricos del Derecho del Trabajo. En el capítulo segundo, se delimita lo que debe entenderse por riesgo e infortunio de trabajo, el contenido de los riesgos del trabajo, desarrollándose las enfermedades profesionales. En el capítulo tercero, se expone, en forma amplia los accidentes de trabajo, su terminología, la diferencia con las enfermedades profesionales, sus elementos y la clasificación de los accidentes del trabajo.

El capítulo cuarto, trata sobre los fundamentos doctrinales acerca de la responsabilidad derivada de los accidentes de trabajo, se subdividió a su vez en tres: La primera parte, la responsabilidad por los accidentes de trabajo, en donde se exponen la evolución de las diferentes teorías acerca de quien era el responsable del acaecimiento de los accidentes de trabajo; en la segunda parte se desarrolla las formas de asegurar la responsabilidad por los accidentes y por último las prestaciones o beneficios proporcionados a las víctimas de los accidentes de trabajo, según nuestra legislación, específicamente la empleada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Y finalmente el quinto capítulo trata sobre las causas de los accidentes de trabajo y su prevención, haciendo referencia a los accidentes, las causas de los accidentes, la prevención, la seguridad industrial, la medicina del trabajo, la higiene del trabajo; y la seguridad e higiene en nuestro país, a cargo de las dos instituciones que deben aplicarlo y difundirlo: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO I  
EL DERECHO DEL TRABAJO

1. GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. DENOMINACIONES.

El Derecho del Trabajo reúne principios, doctrinas, normas positivas y, en general, el ordenamiento jurídico que comprende los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores, los conflictos que se originan del proceso de la producción y la lucha de clases; en su evolución ha recibido varias denominaciones, algunas de ellas acordes a la época en que surgieron, pero que, paulatinamente fueron superadas. Estas se pueden reunir en cuatro grupos: las que utilizan como primer término el sustantivo derecho, las que utilizan el término legislación, las otras denominaciones y, por último, las proposiciones actuales.

1.1.1. Definiciones que anteponen el término sustantivo.

Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Nuevo Derecho, Derecho Económico, Derecho Profesional, Derecho de los Trabajadores y Derecho Económico Social (bajo esta generalidad se integran las de Derecho de la Economía Organizada, Derecho del Contrato de trabajo y Derecho Social del Trabajo, denominaciones poco conocidas).

1.1.2. Definiciones que utilizan el término legislación.

Se le agregan al término legislación los siguientes adjetivos Industrial, Obrera, Industrial y Obrera, Industrial y del Trabajo, siendo ésta la mas difundida. Esta corriente es criticada porque el

término legislativo es restrictivo; toda legislación es derecho, pero no todo el Derecho es Legislación.

**1.1.3. Otras denominaciones.**

Otras acepciones, menos conocidas y, por ende, menos aceptadas son las de Organización del Trabajo, Economía Social o Economía Política; comprende lo útil a la industria, sus reglamentos y no la complejidad jurídica de las relaciones empleador-trabajador.

**1.1.4. Denominaciones Actuales.**

Actualmente, los términos o designaciones más comunes son Derecho del Trabajo, Derecho de Trabajo y Derecho Laboral. Las designaciones Derecho del Trabajo y Derecho de Trabajo, son propugnadas por mas autores, pues el término trabajo se refiere al asalariado, es decir, el que presta en relación de subordinación un servicio y todo aquello que de él se desprenda. La denominación Derecho Laboral, también es admitida por varios tratadistas, entre ellos Castán Torreñas, Alcalá Zamora y Castillo, Pérez Botija, en cuanto a que trabajo y labor son sinónimos, admitidos así por la Real Academia Española. Para efectos del presente trabajo se utilizarán, indistintamente, estos tres términos, debido a que, como se expuso, son aceptables.

**2. CONCEPTO DE TRABAJO.**

Sobre los conceptos o definiciones de Derecho del Trabajo citamos: El doctor Mario de la Cueva, citado por Trueba Urbina, indica que: "Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción mas amplia,

una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."(1). Sánchez Alvarado, mencionado también por Trueba Urbina, lo desarrolla de la siguiente manera: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino"(2). Trueba Urbina afirma, Derecho del Trabajo, es "...El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana"(3). Siendo dicho autor, uno de los mas fuertes defensores del Derecho de Trabajo como Derecho Social. Santiago López Aguilar, autor guatemalteco, formula dos definiciones en base a corrientes ideológicas antagónicas, siendo es-

---

1) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. edición corregida, aumentada y reafirmada de conceptos Sociales. Editorial Porrúa S.A. México. 1,977. Pág. 133.

(2) Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. pág. 134.

3) Ibidem. Pág. 135.

tas: "Capitalista: El Derecho del Trabajo, es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante, el más amplio margen de explotación. Socialista: El Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica"(4). Según mi criterio estas dos definiciones, han perdido vigencia, como consecuencia del derrumbe de la ideología comunista y el consecuente cambio de economía de los países de Europa del este y la ex Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas. El Derecho del Trabajo, para Ernesto Krotoschin es, "El conjunto de las normas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad el cual, principalmente, se circunscribe a la relaciones entre trabajadores y empleadores"(5). El mismo autor Krotoschin, en otra de sus obras, amplía dicha concepción así: "...que por Derecho del Trabajo se concibe el conjunto de instituciones y normas que rigen

-----  
(4) López Aguilar, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. Departamento de publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1,985. Pág. 173.

(5) Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho de Trabajo. 3a. edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,987. Pág. 11.

las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, comprendiendo ramificaciones por las cuales este derecho se integra en el ordenamiento jurídico general"(6). Indica, además, que se compone de valores y principios, y que el concepto es sólo formal y por lo tanto deviene en provisional; que comprende al trabajo realizado en una relación de dependencia y que el Derecho de Trabajo y la Previsión Social, son disciplinas distintas, pero ambas representativas de una política social. Y por último transcribiré la definición que a su vez es citada por el Diccionario de Manuel Ossorio, del autor Cabanellas, que involucra casi o todos los aspectos que forman parte del Derecho Laboral "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"(7).

- 
- (6) Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 4a. edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,987. Vol. I. Págs. 6 y 7.
- (7) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,990. Págs. 234 y 235.

No todas las definiciones del Derecho del Trabajo, que se estudien, contendrán los elementos esenciales, de una definición ideal, tales como:

- El objeto: El trabajo y la Producción.
- El sujeto: El trabajador o clase trabajadora, el empleador o la dualidad obrero-patronal.
- El lazo jurídico: Contrato o relación de trabajo.
- La finalidad: Resolver la cuestión social, con equilibrio o predominio de una u otra clase de la sociedad.

Reuniendo todos estos elementos, se puede formular la siguiente definición: Derecho de Trabajo, es el conjunto de normas, principios, doctrinas e instituciones de derecho, que tienen como fin supremo regular y armonizar las relaciones jurídicas existentes entre empleadores y trabajadores, entre ellos mismos y entre el Estado, en lo concerniente a la prestación del trabajo subordinado o dependiente, a nivel profesional o en forma independiente, las condiciones en que este se presta y sus consecuencias.

### 3. NATURALEZA JURIDICA.

La ciencia del Derecho, para su estudio, tradicionalmente, se divide en: Derecho Público y Derecho Privado. Algunos autores justifican el origen de esta clasificación, con diferentes tesis, siendo, algunas de estas, las siguientes:

- Que son normas de organización de una sociedad;

- Son normas de conducta de los sujetos que las integran;
- Dependiendo de los sujetos a quienes van dirigidas: el Derecho privado al individuo y el Derecho público al Estado;
- Según la concepción teleológica o finalista: El fin del Derecho público es el interés del Estado y el fin del Derecho privado, es el interés del individuo.

No se ha logrado determinar el origen de ambos derechos pero sí se ha logrado un acuerdo con respecto a su características:

- En el derecho público es: Irrenunciable, imperativo; su interpretación es estricta y sus facultades deberán ser expresas y,
- En el derecho privado: Los individuos pueden ejercitar o no sus facultades o derechos; predomina el principio de la autonomía de la voluntad y tienen el derecho de hacer lo que la ley no les prohíbe expresamente.

Con respecto al contenido de cada uno de los derechos se distribuyó así: En el Derecho público: El Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, el Derecho Penal, el Derecho Financiero y el Derecho Procesal; y el Derecho privado abarcó, las siguientes áreas: El Derecho Civil, que incluía al Derecho de Trabajo, y el Derecho Mercantil.

Esta división del Derecho, tuvo auge y aceptación por mucho tiempo, pero con el tiempo, surgieron muchas situaciones económicas y sociales no previstas por esta clasificación, que no pudieron ser resueltas satisfactoriamente, provocando el surgimiento de un dere-

derecho nuevo, el Derecho del Trabajo. Este nuevo derecho se desligó, por completo, del Derecho Civil que lo comprendía como un contrato de arrendamiento de servicios, sujeto a la autonomía de la voluntad, que consideraba al trabajo como una cosa que podía ser sujeto de comercio y objeto de la ley de la oferta y la demanda (Escuela Económica Liberal), provocando con ello injusticias sociales, al grado de convertir al hombre en una máquina. Esta moderna posición o corriente, sitúa al trabajo como una noble actividad, dándole el lugar que le corresponde, como algo que dignifica y por el contrario no denigra; fue aceptada por muchos autores, pero trajo consigo la problemática de no saber donde ubicarla, si dentro del Derecho público, el Derecho Social o con carácter mixto (Público y Privado).

### 3.1 Como un Derecho Público.

Esta primera corriente sitúa al Derecho Laboral en el campo del Derecho Público, debido a que las ordenes imperativas del poder público (Estado), con base en el interés general, prevalecen sobre las relaciones voluntarias de los particulares, en beneficio de ellos mismos. Las normas del Derecho Laboral, tienen como finalidad proteger a los trabajadores, que aunque son mayoría, contrariamente resultan ser la parte más débil en una relación jurídica, convirtiéndose sus normas en irrenunciables e inderogables, restringiendo, además, la autonomía de la voluntad, y el principio de libertad contractual, en beneficio del interés social.

### 3.2. Como un Derecho Social.

Ante la incertidumbre de incluir el Derecho Laboral en la tradicional clasificación, Radbruch propone un "tertium genus": un tercer derecho o un Derecho Social, en el cual se conjugan y armonizan, los sujetos en forma individual y colectiva, dirigiendo sus intereses a un objetivo común, un fin social. La idea del Derecho Social, se puede atribuir a Otto Von Gierke, alemán, en 1,968, entre algunos de sus seguidores pueden mencionarse a Georges Scelle, Paul Pic, Georges Gurvitch, Georges Ripert y G. Levasseur, Mario de la Cueva, Trueba Urbina, etcetera. El Derecho Social, contiene el Derecho Económico, el Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario, el Derecho de la Seguridad Social, áreas no únicas, pero sí las más importantes.

Krotoschin, señala, y con certeza, que el Derecho Social o de la Justicia Social, es una disciplina cuyo fin es la integración social, en un sistema jurídico y que posee más carácter sociológico que jurídico, que no sólo se puede aplicar al Derecho Laboral, sino a otras disciplinas jurídicas. El fin que persigue es social, involucra a todos los miembros de una sociedad y no sólo a los trabajadores, como grupo determinado.

### 3.3. Como un Derecho Mixto.

Autores como Castán, Pérez Botija, Jacques, García Oviedo, Krotoschin, han propuesto una alternativa ecléctica, con respecto a la división tradicional del Derecho (Público y Privado), en lo que se

refiere al Derecho del Trabajo, debido a que tiene normas de carácter privado y público. Las normas laborales se caracterizan por una tutelaridad hacia los trabajadores; prevalece la norma, aunque las partes hayan querido eludirla. Es un derecho imperativo y coercitivo, en los casos que están comprendidos dentro de su campo. Sus normas tienen carácter irrenunciable e inderogable; las renunciaciones y convenios no se toman en consideración cuando afectan los derechos fijados en la ley en favor de los trabajadores, excepto cuando éstos superan las garantías mínimas o son más beneficiosos para los trabajadores.

#### 4. CARACTERISTICAS.

- 4.1. Comparado con otras disciplinas jurídicas, es un Derecho relativamente nuevo: Debido a que se origina durante los siglos XVIII y XIX, con los cambios sociales, económicos y políticos de la revolución francesa, la revolución industrial, etcetera.
- 4.2. Es de orden Público: Limita la voluntad individual, en beneficio del interés social y la participación del Estado velando por la estabilidad económica y social.
- 4.3. Es protector de la salud de los trabajadores: Limita las jornadas de trabajo, implementa los descansos semanales, las vacaciones anuales, los asuetos; limita el trabajo a los menores de edad y mujeres, especialmente en los períodos de embarazo y de lactancia.

- 4.4. **Tiende a la internacionalización:** El surgimiento de entidades internacionales del trabajo, (O.I.T.), donde se ayuda y estimula a los trabajadores de todo el mundo, buscando el apoyo global para los trabajadores en sus conflictos.
- 4.5. **Autonomía:** Tiene autonomía didáctica, científica, legislativa, sin dejar de relacionarse con las demás ramas del derecho.
- 4.6. **Realista y objetivo:** Estudia la realidad social, en forma objetiva, proporcionando así soluciones viables y efectivas a casos concretos, dependiendo de los países y empresas.
- 4.7. **Es intensamente democrático:** Se fundamenta en la libertad e igualdad de contratación, dirigiendo sus esfuerzos a la dignidad moral y económica de los trabajadores, que son la mayoría de la población, tratando de conciliar los intereses de ellos y de los empleadores, para una armonía social.

## 5. CONTENIDO.

El contenido de este derecho, es el Trabajo, como un hecho social, subordinado y objeto de un contrato. Los autores Alcalá y Cabanellas, esquematizan el contenido del Derecho Laboral de la siguiente forma:

- 5.1. **Derecho al Trabajo:** Que se ocupa de las garantías contra el paro obrero, las escuelas de aprendizaje, las agencias de colocaciones, la indemnización por despido y sus causas.
- 5.2. **Derecho en el Trabajo:** Comprende la reglamentación de las condicio-

nes del trabajo: Jornada laboral, horas extraordinarias, condiciones de seguridad e higiene.

- 5.3. **Derecho del Trabajo:** Abarca estipulaciones acerca del salario, contrato de trabajo, limitación de la autonomía de la voluntad, y la relación de trabajo.
- 5.4. **Derecho después del Trabajo:** Regula las vacaciones, descanso semanal, empleo del tiempo libre, previsión social, jubilaciones o pensiones e indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales.
- 5.5. **Derecho Colectivo del Trabajo:** Regula los sindicatos o asociaciones profesionales, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, conflictos colectivos y la forma de resolverlos por conciliación y arbitraje.

Son muchas las divisiones sobre el contenido del Derecho Laboral, inclinándose algunos autores por una u otra clasificación, por diferentes razones o criterios, pero se puede concluir que sus instituciones fundamentales, son:

- Derecho individual del trabajo.
- Derecho colectivo del trabajo.
- Derecho protector de las mujeres y menores de edad y regímenes especiales de trabajo.
- Previsión social.
- Derecho procesal del trabajo.
- Las autoridades administrativas estatales y no estatales del Derecho del Trabajo en forma nacional e internacional.

6. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Se puede afirmar que el Derecho del Trabajo existe, en forma genérica, desde las primeras épocas de la humanidad, desde que comenzó el trabajo de un hombre en beneficio o en provecho de otro hombre; en algunas épocas o civilizaciones se menospreció a los hombres que trabajaban, reduciéndolos a la esclavitud (fenómeno de la conquista, donde existen vencedores y vencidos) y considerándolos cosas. A este período Krotoschin lo denominó la Prehistoria del Derecho de Trabajo; siendo importante analizarla para comprender la evolución que ha tenido el concepto de trabajo, hasta nuestros días y la lucha perseverante y tenaz de los trabajadores, para obtener el lugar que les corresponde y demostrar que su actividad dignifica y enaltece.

6.1. Epoca de la Comunidad Primitiva.

En ella, los hombres se unen hasta formar grupos que originan el clan y la gens, pasando del estado nómada al sedentario; se formaban grupos reducidos; el trabajo realizado era rudimentario y primitivo, (recolección de frutas, caza y pesca de animales); no existían antagonismos de clase por no haberse producido la división del trabajo. Los antecedentes del concepto moderno del trabajo no se manifestaban.

6.2. Epoca Antigua.

Comprende las siguientes civilizaciones:

#### 6.2.1. Babilonia.

Descubierto el significado económico que representa la propiedad privada, entre los pueblos antiguos y siendo característica principal la guerra, fue común y hasta natural la esclavitud, como menor esfuerzo para acrecentar el poder. Existieron dos clases de esclavitud: La doméstica, constituida por los prisioneros de guerra del Estado, vendidos a los particulares y la patrimonial, entendida como la facultad que tenía el jefe de familia, para vender a su esposa e hijos, destinada a satisfacer las deudas contraídas. Además, existieron los trabajadores independientes, que explotaban industrias familiares y artesanales, como el trabajo de alfarería, construcción, y orfebrería, con escaso intercambio local. Como antecedente legislativo se puede citar el Código de Hammurabi, que constaba de doscientos ochenta y dos (282) artículos y un epílogo, regulando aspectos del trabajo, aprendizaje y salario mínimo.

#### 6.2.2. Egipto.

Fue uno de los pueblos, que más hizo uso de la esclavitud, especialmente en la construcción de sus famosas pirámides, cuyo objeto primordial era la preservación de los cuerpos para la inmortalidad; se verifican las primeras huelgas siendo sofocadas con la muerte; y la división del trabajo, por la existencia de numerosos oficios existentes.

#### 6.2.3. Israel.

El pueblo israelita, al sufrir ellos mismos el yugo de la es-

clavitud (fueron esclavos de los egipcios, siendo liberados por Moises), y adorar a un único Dios, que mandaba que todos los hombres eran sus siervos, sin importar diferencias sociales, se tornan menos drásticos con los esclavos, pero no por eso dejan de utilizar la esclavitud; ésta se regula por medio del Talmud, en el cual se estipulaba que al comprar un esclavo se adquiría su trabajo, pero no su cuerpo, por lo que el amo debía responder por el daño a la integridad del cuerpo del esclavo, con la Ley del Tali6n; a esta ley se incorporan, los primeros antecedentes de la indemnizaci6n por accidentes de trabajo. Otra clase de trabajadores eran los artesanos, cuyas prestaciones se regian por un contrato igual al de locaci6n de servicios y de obra, ejerciendo un trabajo libre; y los jornaleros, que se empleaban en las siembras y en las siegas, en forma irregular. Algunas otras leyes que se utilizar6n para normar la conducta de los israelitas y que contenian beneficios o antecedentes para los trabajadores, eran: El Dec6logo, cuyo tercer mandamiento, estableci6 el primer descanso laboral, al santificar el s6bado; el Deuter6nomo prohibi6 negar el jornal al pobre y al forastero que mora entre los hebreos y estipul6 que el salario debia pagarse cada d6a, antes de ponerse el sol.

#### 6.2.4. Grecia.

En la constituci6n ateniense de Teseo y Solon las principales actividades de los antiguos griegos eran: la agricultura, el comercio y la guerra; con el tiempo los oficios manuales fueron abando-

nados y relegados a los extranjeros y esclavos. Se consideró a la esclavitud como natural y necesaria, siendo defendida por Aristóteles y oponiéndose a ella Sócrates, Homero, Hesíodo en su obra "Los trabajos y los días". Existieron también trabajadores libres, artesanos, campesinos, jornaleros, que formaron asociaciones fraternas o mutuales, pero no asociaciones laborales.

#### 6.2.5. Roma.

Roma domina todo el mundo antiguo, su sociedad se dividía en clases sociales: Los patricios, dueños de la ciudadanía y por lo tanto de hacer y votar las leyes; ejercer magistraturas, contraer justas nupcias, ejercer el comercio, otorgar testamento; entre las obligaciones que contraían estaban las de luchar por honor y soportar los gastos públicos. Los equites, ciudadanos de clase intermedia entre los patricios y los plebeyos; convirtiéndose después en mercaderes, prestamistas, navieros, funcionarios, siendo el embrión de la burguesía. Por último están los plebeyos, la clase más baja y sin ningún derecho, en un principio, cambiando esto con el tiempo, reúne a los libertos, colonos, siervos y esclavos.

En el aspecto laboral, las instituciones que surgen son: La esclavitud, las corporaciones (colegios), la servidumbre, el colono y el trabajo libre o asalariado. El trabajo era considerado como res, es decir una cosa con valor material (acepción que fue tomada por el individualismo, para fundamentar la ley de la oferta y la demanda); se desprecia el trabajo industrial y artesanal, que realiza-

ban los esclavos, debido a que la forma de producción era eminentemente agrícola.

### 6.3. LA EDAD MEDIA.

Se divide de la siguiente manera:

#### 6.3.1. Alta Edad Media (Siglos VI al XI).

Se caracteriza por, la posesión del suelo que tenía el señor feudal en forma exclusiva; la superioridad del campo sobre la ciudad, la existencia de pequeñas industrias familiares, y la falta total de comercio.

#### 6.3.2. Baja Edad Media (Siglos XII y XV).

Se caracteriza por, la pérdida paulatina de poder del señor feudal ante la naciente burguesía, surgimiento de las ciudades, donde se asientan los hombres libres, impulsando la industria y el comercio, el apareamiento de las corporaciones de oficios, considerada como la primera organización social y laboral.

##### 6.3.2.1. Las Corporaciones de Oficios.

Con el crecimiento de las ciudades, trae como consecuencia la asociación de dos o más talleres para elaborar la totalidad de un producto. La organización municipal pujante y autónoma, es uno de los factores más importantes para el surgimiento de las corporaciones, se originan espontáneamente por contacto continuo y cotidiano entre los artesanos al concentrarse en los mismos sectores de las ciudades, o en las asociaciones de talleres, lo que hace que se unan para defender sus intereses.

ses comunes.

Los gremios son: La asociación de mercaderes, artesanos y trabajadores de otros oficios, cuyo fin era reglamentar el ejercicio de sus oficios, la defensa, y cooperación de sus miembros, fundamentados en principios cristianos; tenían un carácter profesional, porque eran empresas de monopolio, industrias comerciales, cooperativas cívicas, y religiosas, que se auxiliaban en las enfermedades y en los infortunios laborales. Estos gremios al ser reconocidos por el Estado, y otorgarles derechos y privilegios, se convierten en las corporaciones, que pueden definirse como: Personas jurídicas morales que pueden adquirir bienes, contratar, comparecer a juicio por medio de sus representantes; además están regidos por una asamblea, que delega su poder en una comisión administrativa, que rinden cuentas de su gestión; sus fines eran de diferente índole: Económicos, (la defensa de sus asociados), sociales o morales (que los ricos no subyuga a los pobres) y políticos (que exista la igualdad entre todos).

La cofradía, fue el antecedente del gremio, pero con el paso del tiempo, se separa por completo de él, llegando en algunos países a sobrevivirle. Los fines de la cofradía eran de dos clases: El primero, eminentemente religioso, se reunían para rendirle culto a un mismo santo, rezándole por un bien material o espiritual. El segundo, de solidaridad y caridad, fun-

dándose instituciones para ayudar a los ancianos, enfermos e invalidos de las cofradías. Se diferencia de la corporación, en que ésta es profesional y la cofradía era típicamente religiosa.

Algunas de sus características son:

- La supresión del paro involuntario o forzoso, porque las asambleas generales limitan el número de sus integrantes, para que no exista una sobreproducción.
- Los descansos obligatorios, del fin de semana, del sábado inglés o el lunes por la mañana, según la costumbre.
- La seguridad del obrero que, al concluir su aprendizaje, se convertiría en patrono.
- Los estímulos continuos para aumentar la producción.
- La competencia leal, debido a la profesionalización, por medio de las enseñanzas y exámenes.
- Ayuda mutua, frente a contingencias sociales, pensiones a viudas, huérfanos, e inválidos.
- Reglamentación de las condiciones de trabajo.
- Estancamiento o prohibición de elegir o cambiar de oficio libremente.
- La poca o nula evolución técnica en la producción de productos y servicios.
- División interna, en dos clases sociales: Los maestros y los compañeros u obreros, que darían como resultado, el patrono

(maestros) y el proletariado (oficiales y aprendices).

Se puede concluir, entonces, que no obstante sus aspectos negativos, las corporaciones representaron la libertad para trabajar negada durante la edad media alta, así como el equilibrio en el mercado. A fines del siglo XVII al ser afectada por la revolución francesa, se deja desamparada a la clase proletaria, frente a la burguesía; éstas aprovechan para declarar la libertad de contratación, que sumerge en desventaja a los obreros, llevándolos a la completa miseria, cosa que no ocurre en la edad media baja, en donde si existía una clase media, presidida por los gremios y cuyo nivel de vida fue mejor que con la revolución industrial. Para terminar citare una frase que sintetiza lo expuesto, de Alcalá y Cabanellas, que dice "...entonces ha de rendirse al régimen de las corporaciones de oficios el mérito de haber hecho a los patronos o maestros menos burgueses; y a los obreros o compañeros, menos proletarios"(8).

#### 6.4. EL DESCUBRIMIENTO DE AMERICA.

El descubrimiento de América, constituye el inicio de la Edad Moderna debido a los cambios sociales, económicos, políticos, culturales, etcetera y que son trascendentales en el mundo civilizado de

-----

(8) Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. 2a. edición. Editorial Helias-ta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,976. Tomo I. Pág. 259.

esa época, el viejo continente. Como era de suponerse las instituciones medievales de Europa, fueron trasladadas a las nuevas tierras, con algunas variantes, debido a las condiciones que presentaban las nuevas tierras descubiertas; aparecen, entonces, la encomienda, la mita, el yaconazgo, el repartimiento, las cofradías, los gremios.

En la historia de la humanidad los pueblos vencedores o conquistadores reducen a la esclavitud a los vencidos y América no fue la excepción, reduciendo así a los antiguos pobladores. Algunos países colonizadores como España, volvieron la conquista más humana, emitiendo leyes para regularla; pero, como se recuerda, por diversas razones -una la distancia- ello no fue cumplido.

La Leyes de Indias, fue la recopilación legislativa que, en 1,680, Carlos II de España, puso en vigor para América; entre sus objetivos estaban: El religioso, la protección de los indígenas, debido a la buena apreciación de la cultura y población que estos tenían y un noble sentimiento humanitario, por lo cual puede decirse que fueron las precursoras de la legislación laboral. El antecedente de esta recopilación se encuentra en 1,510, cuando la Casa de Contratación de las Indias, colecciono todas las ordenanzas y provisiones que había expedido; después Luis de Velasco, reunió en un cedulaario las reales cédulas para el virreinato desde 1,552 a 1,562; Juan de Ovando, en su Código Ovandino, por orden de Felipe II recopiló las leyes dadas para América; Diego Encinas en 1,596, realiza

otra recopilación que es revisada en 1,635, por Pinelo y después por Solorzano y Pereira, hasta que en 1,680, es aprobada finalmente.

Esta recopilación comprende nueve libros, que da un total de diez mil leyes, un resumen de su contenido, es el siguiente:

LIBRO I: Sobre la religión católica, su estructura, el Derecho Canónico y la instrucción pública.

LIBRO II Y III: La administración judicial y administrativa de España en América, las instituciones que lo formaban (juzgados, audiencias, los virreyes, presidentes, gobernadores, oidores, etcetera), la política, el Derecho internacional, el ejército y los extranjeros.

LIBRO IV: Sobre la administración y el orden público interno de las colonias: Los cabildos, la pacificación y la población.

LIBRO V: Normas gubernativas y procesales para los alcaldes, gobernadores y corregidores.

LIBRO VI: Derecho Colonial y Laboral, referente a los indígenas: la libertad, encomiendas, pensiones, servicios, etcetera.

LIBRO VII: Derecho penal, figuras delictivas y sus penas.

LIBRO VIII: La hacienda pública.

LIBRO IX: La Casa de Contratación de las Indias.

Específicamente, en el libro seis de dicha legislación se regula todo lo concerniente al derecho laboral de los indígenas, conte-

niendo en síntesis lo siguiente:

- El Derecho al trabajo, con la libertad de elegir una profesión u oficio, sin imposiciones de ninguna naturaleza, excepto de los holgazanes, a quienes se les obligaba a trabajar, pero tenían derecho a ser remunerados.
- La prohibición de oprimirlos, bajo ninguna condición; que vivieran en su población, sin separarlos y no llevarlos a trabajar a un clima opuesto al que estaban acostumbrados y aclimatados.
- La jornada de trabajo, se limitó a ocho horas al día, cuarenta y siete a la semana; el trabajo no podía iniciar antes de salir el sol, ni después de ocultarse; las actividades en las minas no podían excederse de siete horas diarias, adelantándose así a legislar sobre el trabajo insalubre.
- Los descansos dominicales eran obligatorios y se tenía derecho a disfrutar de media hora después de cada hora de comida, especialmente después de almorzar.
- Se establecieron salarios mínimos, en base al tiempo trabajado mas el que postergaba la ida y regreso a su casa o población.
- Se aplicaron los principios indubio pro operario; en el caso de duda sobre la cobranza del tributo, se debería resolver en favor del indígena y el principio de igualdad de tasas, en la que todos tributaban sobre la escala establecida.
- Se prohibió el pago en especie de salario; este debía realizarse en mano propia, ante testigos idóneos (el protector de los indios,

el párroco, etcetera), en forma semanal y sin deducir más de la cuarta parte de él; se prohibió a los españoles dar en lugar de pago, vino, miel, chicha, hierbas u otro análogo, bajo pena de imponerles multa cada vez que esa norma se infringía.

- Se debía dar de comer a los indígenas, todos los días, cuando estaban realizando el servicio.
- En caso de accidentes, el indígena recibiría la mitad del salario hasta su total recuperación y cuando era enfermedad, se le pagaba el monto total del salario por un mes; debían acudir a hospitales sostenidos por los encomenderos o costeados por el patrono; en caso de fallecimiento éste, debía pagar el funeral; los enfermos no eran obligados a trabajar mientras se restablecían y tenían derecho a recibir su ración de alimentos diariamente.
- En el trabajo de mujeres y menores de edad, se prohibía que las indígenas casadas sirvieran en casa de españoles, excepto si también trabajaba en ella el marido; no se les podía obligar a hilar o tejer para pagar las deudas de sus esposos; las solteras necesitaban autorización paterna para servir; no debían trabajar cuando estaban embarazadas y los períodos posnatales se prolongaban hasta cuatro meses; a los menores de dieciocho años no se les permitía trabajar a menos que tuvieran autorización paterna.

Con estas normas sociales y laborales, España se adelanta, en el tiempo, a una legislación social en favor de los trabajadores,

quienes no luchan por ellas, como ocurre en el siglo XX, cuando se universalizan obligatoriamente. No obstante, esta legislación no fue positiva, debido a factores de distancia, incomunicación, interés económico y falta de humanismo; muchas de ellas no se cumplen y los indígenas americanos son tratados en muchas ocasiones menos que esclavos, luego, por la introducción del Código de Napoleón, son olvidadas. En su lugar se legisla sobre la locación o arrendamiento de servicios; nuevamente los indígenas vuelven a quedar sin protección. Esa época se remonta hasta el inicio del siglo XX, en la que son objeto de trato discriminatorio.

#### 6.5. LA EDAD MODERNA.

Los historiadores sustentan diferentes criterios respecto a los períodos de la historia, señalando diferentes fechas de su inicio y terminación, por lo que en la presente exposición se atenderá el acaecimiento de los hechos o circunstancias que dieron origen a los períodos y no a fechas exactas.

La edad moderna se inicia para algunos en 1,492, con el descubrimiento del continente Americano o la caída de Constantinopla; entre los eventos más importantes de este período, tenemos:

- El Renacimiento, movimiento científico, cultural y artístico, originado en Europa a fines de la edad media (e) humanismo).
- Las naciones se convierten en Estados modernos.
- El protestantismo, es la ruptura de la integridad religiosa católica, iniciada por Martín Lutero, en 1,517.

- La Contrarreforma, movimiento católico opuesto a los efectos del protestantismo, impulsado, entre otros por, Santa Teresa de Jesús y San Ignacio de Loyola; termina con el Concilio de Trento.
- El aumento del comercio y la industria, por el descubrimiento de América con sus nuevos productos, materias primas, metales preciosos y el libre paso por las rutas marítimas, hace florecer el transporte. También se acrecentan las inversiones capitalistas, dando lugar a la fundación de sociedades mercantiles; La sociedad anónima y en comandita. Originándose las doctrinas socioeconómicas de los siglos XVI y XVII: El mercantilismo y el proteccionismo.
- La revolución industrial, debido a los descubrimientos geográficos y los más variados inventos científicos.
- Las grandes rivalidades internacionales, que desembocan en guerras de trascendencia mundial, al constituirse los países en bloques.

#### 6.5.1. La Revolución Industrial.

Es el acontecimiento más importante en la edad moderna, por haberse producido en ella los acontecimientos más importantes a nivel social y laboral. El término Revolución Industrial, es utilizado por primera vez, por Toynbee, para designar el período de 1,760 a 1,830, en Inglaterra, definiéndose como una transformación brusca, que produce un nuevo sistema técnico, transformando al mundo en los aspectos de producción y organización del trabajo. Se ubica aproximadamente a mediados del siglo XVIII hasta mediados del siglo XIX. Siendo un fenómeno económico de gran magnitud.

Comprende un período Pre-Industrial, a comienzos del siglo XVIII, en el que se evidencia la decadencia de las corporaciones de oficios de la edad media y el engrandecimiento del comercio, las ciudades y la navegación marítima. Para algunos este período histórico, se divide en tan sólo dos etapas: Primera, la de la libre competencia o liberalismo pleno y la segunda de la reglamentación laboral o intervencionismo de Estado.

Existe otra clasificación que la divide en tres etapas o revoluciones industriales, abarcando incluso el período contemporáneo, siendo éste, el que se seguirá, por convenir más a la comprensión de las conquistas sociales y laborales, siendo éstas:

- Primera etapa (primera revolución industrial): Desde mediados del siglo XVIII, en que la revolución principia hasta el siglo inmediato, entre los años de 1,750 a 1,850 o 1,870, cuando se desvanece el segundo imperio francés.
- Segunda etapa (segunda revolución industrial): Desde la segunda mitad o último tercio del siglo XIX, extendiéndose hasta el inicio de la primera guerra mundial, años de 1,850-1,870 a 1,900-1,917, aproximadamente.
- Tercera etapa (tercera revolución industrial): El siglo XX, comprendiendo la segunda guerra mundial hasta nuestros días; es decir desde 1,917-1,919 hasta la fecha; comprendiendo el período histórico de la época contemporánea.

Las causas de la revolución industrial, que se podrían enumerar

son:

- Los descubrimientos geográficos adjudicados a Cristóbal Colón (continente Americano), Magalianes y Elicano (la circunavegación al mundo).
- Los más variados inventos y descubrimientos científicos, explotándose la naturaleza en una forma mas técnica.
- La revolución francesa, impulsando las investigaciones y la iniciativa privada.
- El maquinismo como fenómeno de la mecanización del trabajo o producción y el predominio de la mecánica en la industria moderna, mejorando el esfuerzo humano.

#### 6.5.1.1. Primera Revolución Industrial (mediados del siglo XVIII).

Entre los hechos, circunstancias y características más importantes estan:

- El industrialismo, que origina una nueva división de clases sociales, la pugna, el odio entre ellas, provoca una lucha de clases, predominando la ley del mas fuerte, las nuevas clases sociales son: El proletariado, formado por hombres libres o siervos feudales que, en éxodos rurales, llegan a hacinarse a las ciudades, tomando cualquier empleo, abaratando así la mano de obra, ganando sueldos que alcanzaban para las mas elementales necesidades y algunas veces menos que eso, sumiéndose en la mas completa miseria. Y la burguesía, siendo la minoría, pero que detentaban el poder y el capital, para esta-

- blecer fábricas y producir en gran escala mercancías a bajo costo, produciéndoles grandes ganancias en poco tiempo y con poco desembolso, respecto a los sueldos de los trabajadores.
- La Revolución Francesa, en 1,789, con su "Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano", marcan la tendencia política del liberalismo económico ilimitado, con la corriente económica del libre cambio, según la ley de la oferta y la demanda. Coloca al Estado en una posición de abstencionismo, con su fórmula "Laissez faire, laissez passer", dejar hacer, dejar pasar.
  - Al principio la legislación fue nula, después escasa e ineficaz; las huelgas eran prohibidas y calificadas como delitos. Las asociaciones profesionales no existían y las reacciones que se produjeron fueron en su mayoría producto de la espontaneidad. Esta etapa es llamada por algunos la Edad Heroica del movimiento obrero y el Derecho del Trabajo, por ser la lucha mantenida por los trabajadores, en contra de la burguesía y el Estado, para que se les reconocieran sus derechos; fueron objeto de duras y sangrientas represiones, pero, lográndose al final, resultados.
  - Con el descubrimiento del alumbrado artificial, las jornadas de trabajo se intensificaron estandarizándose en algunos países a catorce o dieciséis horas diarias; en Inglaterra se llegó hasta dieciocho horas diarias y continuas.

- La técnica laboral, era una mecanización incipiente y semi-avanzada, cuya energía era el vapor y la organización del trabajo; una especialización por experiencia o empírica.
- El trabajo femenino y de menores de edad fue intenso y extenuante, con lo cual se comprometió la calidad de vida de las nuevas generaciones.
- La situación obrera en general fue misera.
- Las condiciones sanitarias de las incipientes fábricas eran nulas, debido a la falta de conocimientos y previsión; los patronos buscaban el máximo rendimiento, para obtener el más alto porcentaje de ganancias. Los accidentes eran muy frecuentes.
- La actitud de la Iglesia fue de indiferencia, previniendo solamente sobre los peligros de la riqueza y recomendaba la caridad y la limosna.
- Se produce el Manifiesto comunista por Marx y Engels, a finales de 1,847, que resume la expresión de su pensamiento político y social; como corolario se emiten las primeras leyes protectoras laborales y acaece la revolución Rusa de 1,917, que da origen al sistema económico comunista.
- La creación, desarrollo y decadencia de las tres asociaciones internacionales de Trabajadores, siendo, la Internacional de 1,864, la Internacional de 1,889 y la Internacional creada en Moscú en 1,922.

6.5.1.2. Segunda Revolución Industrial (siglo XIX).

Comienza aproximadamente, con la transformación industrial de 1,870, hasta la segunda guerra mundial, acontecimientos cronológicos aceptados por la mayoría de los historiadores, aunque esto varía en relación a los diferentes países Europeos y sus circunstancias especiales. Para Alcalá-Cabanellas, H.E. Friedländer y J. Oser, las características mas significativas de esta etapa fueron:

- La política fue el liberalismo moderado y el despotismo ilustrado, con la corriente social del socialismo científico interviniendo el Estado, normando el aspecto social (Intervencionismo Estatal).
- Comienzan a dictarse las primeras legislaciones protectoras para los trabajadores, especialmente sobre las mujeres y los menores de edad, los riesgos de trabajo o profesionales; se tolera o reconoce la coalición y las asociaciones sindicales, por lo que algunos autores como de la Cueva, le han llamado "La Etapa de la Tolerancia", en la cual se agrupan o asocian los trabajadores, bajo la dirección de dirigentes natos, siendo las huelgas toleradas y dejadas de considerar como delitos, las que tienen carácter pacífico. Los trabajadores ya no son perseguidos como delincuentes, pero sus asociaciones no tienen personalidad jurídica y los patronos no están obligados a negociar con ellos las condiciones de trabajo. Además

los empleados podían suspender sus actividades, pero no las de la empresa; si lo hacían se configuraba un ilícito civil, con lo cual el patrono acudía a las autoridades o a la fuerza pública para desalojar a los trabajadores de la empresa y contratar nuevos obreros, sin responsabilidad alguna. Entre las primeras leyes protectoras tenemos: En Francia, en 1,884, se reconoce la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales y en 1,898 la Ley de accidentes de trabajo, que introduce la teoría del riesgo profesional.

- La jornada se reduce a diez o doce horas, siendo la técnica laboral la de una especialización definida; se comienza el trabajo en serie y la racionalización en la organización del trabajo.
- La situación social, es modesta para los trabajadores permanentes.
- La actitud de la Iglesia, es a favor de la legislación obrera, aconsejando sobre el problema social y las mejoras que deben otorgárseles a los trabajadores, según se deduce en la encíclica "Rerum Novarum".
- Los cambios tecnológicos a partir de 1,870, con la energía eléctrica, que se emplea para mover máquinas, transporte (trenes, automóviles, motocicletas, aeroplanos, etcetera), las comunicaciones se agilizan considerablemente, por los nuevos inventos como: El telégrafo, el teléfono, las comuni-

caciones inalámbricas; y los nuevos procedimientos químicos: el acero eléctrico, el aluminio, el nitrógeno.

- Se manifiesta el capitalismo financiero, fase final del sistema capitalista, en el que se fusionan las compañías por la adquisición de acciones o la dirección de las mismas. Surge, también, el capitalismo monopolizador, debido a que la organización económica se vuelve mas compleja, creándose filiales o sucursales, apoderándose de una o varias ramas de la actividad económica de un país o de varios (empresas transnacionales); se produce, distribuye y transporta al por mayor, implementándose métodos flexibles en la economía.
- Surgen las asociaciones de patronos y sindicatos de obreros; los acuerdos individuales son substituidos por los acuerdos colectivos y las acciones individuales son desplazadas por las acciones colectivas (huelga, boicoteo, paro patronal).
- Entre los aspectos internacionales están: El colonialismo por las grandes potencias, y el proteccionismo defensivo de muchos países; el mercantilismo y el imperialismo económico, que consiste en la división de países ricos explotadores y países pobres explotados.
- Entre los aspectos sociológicos, tenemos:
  - La consolidación de los Estados Unidos de America, como una potencia económica primero y después política.
  - La primera guerra mundial (1,914-1,918): Se inicia con el

asesinato de los archiduques de Austria en Sarajevo, siendo los países en pugna: Alemania, Austria, Turquía, Bulgaria y los Aliados: Inglaterra, Francia, Rusia, y Estados Unidos de América, venciendo al final los aliados, con el rendimiento de Alemania, las principales consecuencias fueron:

- El renacimiento de nuevas naciones, algunas en forma democrática como: Polonia, Checoslovaquia, Yugoslavia, Finlandia, Estonia, Letonia, y Lituania.
- Se forma la Sociedad de las Naciones, que no funciona por carecer de poderes reales.
- Catástrofes económicas, en especial el monetario.
- La intensidad y frecuencia de la mano de obra femenina, por la necesidad de reemplazar la mano de obra masculina en fábricas y transportes.
- La cooperación de los obreros en la industria bélica, influye de tal manera, que en el tratado de Versalles, se incluye una declaración social (Carta internacional de trabajo) y la creación de la Organización Internacional de Trabajo, que busca elevar los niveles de vida y los derechos de los trabajadores a nivel mundial y logra plasmarlos en las constituciones de muchos países, impulsando así el Derecho de Trabajo, especialmente en países menos desarrollados.
- La revolución Rusa (1,917 a 1,922).

- El fascismo italiano, fundado por Mussolini (1,915 a 1,928).
- El nacionalismo alemán, nacionalsocialismo o nazismo, impulsado por Hitler, movimiento imperialista alemán, que inició la segunda guerra mundial.

#### 6.5.1.3. Tercera Revolución Industrial (Siglo XX).

Se inicia con la segunda guerra mundial o en la quinta década del siglo XX; comprende la época contemporánea, la que algunos historiadores la sitúan, al verificarse la revolución francesa en 1,789, o bien con las guerras mundiales o la revolución rusa y muchos otros hasta con la desintegración del átomo o los viajes espaciales. Sus aspectos más relevantes son:

- La tendencia política es un fuerte estatismo, siendo las corrientes sociales más predominantes: La social o socialismo y el capitalismo. El Estado reglamenta los aspectos sociales, siendo mucho más intervencionista.
- Excesiva legislación laboral, regulando las relaciones entre patronos y trabajadores y sus principales instituciones; como el trabajo de la mujeres y menores de edad, se reconoce legalmente y se reglamenta la asociación profesional y la huelga. Es por ello que es llamada la etapa de reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del Derecho de Trabajo, por la legislación ordinaria.
- La jornada laboral se ha reducido a ocho horas diarias, cua-

renta o cuarenta y ocho horas semanales en los trabajos manuales; treinta y cinco horas en labores administrativas o de dirección, surgiendo a la vez el fenómeno del doble empleo, especialmente en países desarrollados. La técnica laboral es la mecanización intensiva y la automatización, organizándose el trabajo en forma metódica, racional y tecnológica. La energía que se utiliza es la eléctrica en un alto grado, el petróleo y la liberación del átomo.

- La situación social de los trabajadores esta dirigida a una paulatina, pero progresiva mesocratización, es decir llegar a formar una clase media, en donde los ingresos son mayores que las necesidades, atenuándose la lucha de clases y por ello las revoluciones sociales.
- La evolución en la producción a través de los nuevos inventos tales como: El radar aplicado a las naves terrestres, acuáticas y aéreas; la televisión; la teledirección aplicada a proyectiles de gran alcance y cohetes o naves espaciales. Y una evolución también en las ciencias y las técnicas (cibernética, electrónica y en lo laboral, la automatización).
- Entre los aspectos sociales o sociológicos, tenemos:
  - La segunda guerra mundial (1,939 a 1,945), la cual termina con el rendimiento de los japoneses después del único bombardeo atómico, del mundo, por los Estados Unidos de América, en la ciudad de Hiroshima.

- Surgimiento en 1,945 de las Naciones Unidas, organización que tiene entre sus fines elevar los niveles de vida, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico social; por último la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en 1,948, en donde se establecen los principios generales fundantes del Derecho del Trabajo, para que éste asegure al trabajador y su familia, una vida decorosa, según la dignidad humana.
- La creación en París en 1,945, de la Federación Mundial de Sindicatos con representantes de cincuenta y seis países y sesenta y seis millones de trabajadores representados, resultando ineficaz porque la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas trató de ponerla a su servicio y en contra de las potencias occidentales.
- Surgimiento de las repúblicas populares, que son dictaduras de carácter comunista, bajo el poder indirecto de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, que se apodera después de la segunda guerra mundial, de los siguientes territorios: Polonia, Rumania, Hungría, Bulgaria, checoslovaquia, Albania, Alemania Oriental, Yugoslavia, China Continental, Corea del Norte y Vietnam del Norte.
- Aparecimiento de dos bloques mundiales y la guerra fría. El bloque occidental, encabezado por Estados Unidos de América, cuyas características son: La democracia en lo políti-

co; el capitalismo o libre empresa en lo económico; y en lo social la armonía debido a la elevación paulatina del nivel de vida de los trabajadores. Y el bloque oriental, encabezado por la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, las repúblicas populares europeas, los pueblos árabes, China, Cuba, etcetera, sus características son: La dictadura en lo político, con un partido único, el colectivo industrial; una explotación pública y privada en la agricultura; en lo económico y en lo social, la división en dos clases, la clase trabajadora y los que se oponen a ella, los contrarrevolucionarios. Estos dos bloques opuestos y diferentes, se relacionan con frialdad y recelo, causando un ambiente armamentista y de tensión a nivel internacional (para la defensa de cada bloque se han firmado diferentes acuerdos de alianzas: En el bloque occidental, los pactos del Atlántico Norte y el del Sudeste Asiático y en el bloque oriental, el Pacto de Varsovia), derivándose la llamada "Guerra Fría". La imposición del régimen socialista o comunista en algunos países como Alemania Oriental, produjo entre sus habitantes una fuga en masa, dando como resultado la construcción del famoso muro de Berlín y la impenetrabilidad política, social y económica en los demás países llamándole a este fenómeno la Cortina de Hierro; se trataba de impedir la fuga de información y personas al sistema capi-

talista democrático, donde se ofrece mejores expectativas de trabajo y nivel de vida.

## CAPITULO II

### LOS RIESGOS Y LOS INFORTUNIOS DEL TRABAJO

#### 1. GENERALIDADES.

En cualquier época, el hombre ha estado propenso a ser víctima de riesgos, originados por el ejercicio del trabajo y que, en consecuencia, disminuyen o aniquilan su capacidad de trabajo en forma temporal o permanente. En la mayoría de veces, se confunden los términos riesgos e infortunios, considerándose importante deslindar estos conceptos.

El término Riesgo, es definido por el diccionario de la Lengua Española como: "Contingencia o proximidad de un daño"(9). Guillermo Cabanellas, indica que: "El riesgo en si es la amenaza, la contingencia, probabilidad o proximidad de un mal; daño eventual aparejado al desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio; y la responsabilidad que origina reparar los males y perjuicio sufridos en el supuesto de concretarse la eventualidad, en lo que al responsable corresponde" (10). El término infortunio llamado también siniestro, es definido por el Diccionario Larousse Usual, como "Suerte

-----  
(9) Diccionario de la Lengua Española. 19a. edición. Editorial Espasa-Calpe S.A. España. 1,979. Pág. 1,149.

(10) Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1,968. Pág. 596.

o fortuna adversa. Hecho desgraciado"(11). Martín Catharino, define el infortunio de trabajo como: "Es todo aquel causado por accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo (subordinado), y que tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad, total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar"(12). Rubén Mera Manzano, indica que en sentido amplio, infortunio o siniestro de trabajo es "... todo transtorno, daño o perjuicio que el trabajador sufra en el ejercicio o por la práctica de su labor y que le inhabilite para ello"(13). Comprendiendo en esta definición: El accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Se deduce que riesgo, es el hecho potencial, la probabilidad y el infortunio, es la concreción efectiva, el acaecimiento, el acto concretado. El término Infortunios del Trabajo, fue utilizado por primera vez, por Mariano Tissenbaum, difundiéndose en la doctrina y la legislación, siendo conceptualizados como los que se originan o vinculan de la acción laboral, incidiendo directamente en la capacidad laborativa de los trabajadores.

Otro aspecto importante, es el hecho de que los estudiosos del

---

(11) García Pelayo y Gross, Ramón. Ob. Cit. Pág. 394.

(12) Cabanella, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 205.

(13) Mera Manzano, Rubén. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Estudio comparado de las legislaciones española y chilena). Imprenta Hijos de Vicente Mas. Madrid, España. 1,957. Pág. 31.

derecho e inclusive muchas legislaciones, no han logrado unificar criterios con respecto al uso terminológico de los riesgos de trabajo, se encuentran diferentes expresiones como: Riesgos profesionales, Riesgos de trabajo, Riesgos laborales, Riesgos del trabajo industrial, Riesgos de empresa, etcetera. Algunos de ellos se consideran restringidos en su significado, por lo que en la medida de lo posible en el presente trabajo, se tratara de utilizar el término Riesgos de o del Trabajo.

## 2. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Los riesgos o infortunios del trabajo, son parte de la actividad laboral; su origen se encuentra en la prestación de servicios que realiza el trabajador, son una consecuencia, muchas veces funesta e inherente al trabajo.

En la antigüedad los países y culturas no se preocuparon, por este problema, debido a que su acaecimiento fue mínimo, se cubrió por algunas asociaciones, instituciones de caridad, asistencia pública o privada, pero casi siempre los trabajadores que sufrían un infortunio de trabajo, quedaban en la absoluta miseria, condenados a mendigar para poder sobrevivir; fue con la revolución industrial, que se implementaron nuevos inventos y tecnología, así como mayor explotación y frecuencia en los accidentes de trabajo, siendo obligados los Estados a intervenir para evitar la injusticia social que estaba imperando.

En Europa, los países que más se preocuparon por ello y emitieron legislación protectora, fueron: Inglaterra, en 1,802; Francia en 1,841 regulando el empleo de niños en empresas industriales, culminando en 1,898, con una ley que recogió la idea del riesgo profesional; Prusia en 1,884 y Bélgica en 1,810.

En el continente Americano, tenemos como precursor, al legislar sobre esta materia, a los Estados Unidos de América, específicamente al Estado de Massachusetts, en el que se emiten normas para evitar accidentes y organiza inspecciones en el trabajo en 1,810 y 1,867 respectivamente.

Actualmente los accidentes e infortunios de trabajo siguen manteniendo una gran importancia, porque representan grandes pérdidas de vidas, disminución en la capacidad del trabajo y el ausentismo; influyendo en los factores económicos insustituibles como consecuencia del pago de indemnizaciones, pensiones, gastos médicos, medicinas, hospitalización, etcetera. La mayoría de legislaciones, tratan de implementar medidas que eviten o disminuyan el número de riesgos del trabajo.

### 3. ELEMENTOS DE LOS RIESGOS.

Para que los riesgos originen responsabilidad e indemnización, deben poseer los siguientes elementos:

- Que exista entre patrono y trabajador un vínculo jurídico de dependencia (subordinación) y que el trabajo se preste por cuenta

ajena.

- Que haya un nexo etiológico entre el hecho y el trabajo.
- Que se produzca un daño corporal, traducido en incapacidad, enfermedad o muerte del trabajador.

Estos elementos se resumen en la relación (causalidad) entre el hecho productor del infortunio y el riesgo sufrido por el trabajador.

#### 4. CLASIFICACION DE LOS RIESGOS.

Existen varias clasificaciones, dependiendo de los criterios de los autores, algunas de éstas son:

##### 4.1. Guillermo Cabanellas, los agrupa así:

- Por factores objetivos: El género de tareas, la modalidad de las operaciones, el trabajo moderno, la continuidad de muchas jornadas de labor, las condiciones meteorológicas, la superficie o espacio de que el obrero disponga, la ventilación e iluminación en que desenvuelva su ocupación.
- Por factores subjetivos: La constitución física, la psíquica y la endocrina, la edad, la instrucción, el tiempo de servicio, no haber efectuado aprendizaje previo, problemas familiares.

##### 4.2. Kaplan, los divide de la siguiente forma:

- De orden material, que proviene del lugar de trabajo: Falta de protección de la maquinaria o defensa insuficiente, falta de protección personal, instalaciones deficientes, procesos imperfectos

de trabajo, mal acopio de elementos o materiales, falta de orden, aseo, iluminación y ventilación defectuosa, útiles y herramientas inadecuadas y hasta el uso de ropa inapropiada.

- De orden personal, que se divide en:

- Causas fisiológicas: La fatiga, defectos corporales, malestar patológico, embriaguez, posición inadecuada, edad inconveniente;

- Causas psicológicas: El fatalismo, la ignorancia de la técnica laboral, la temeridad, el apresuramiento, la indisciplina, la irreflexión y las enfermedades mentales.

4.3. Severino Aznar, clasifica los riesgos del trabajo, desde el punto de vista de la Seguridad Social, así:

- De origen patológico: La enfermedad, la invalidez y el accidente de trabajo.

- De origen biológico: La maternidad, la vejez y la muerte.

- De origen económico social: El paro forzoso y las excesivas cargas familiares.

4.4. Una clasificación a nivel general, los divide en:

- Los ajenos a las personas: Las condiciones peligrosas, ejemplos: máquinas y equipo defectuoso, pisos y escaleras en mal estado.

- Los actos inseguros: Es la conducta o comportamiento de las personas al realizar su trabajo, ejemplo: No utilizar el equipo protector.

5. CONTENIDO DE LOS RIESGOS.

Los riesgos del trabajo o riesgos profesionales, son los que abarcan los accidentes y las enfermedades, con origen o causa laboral y, en general, los siniestros que pueden ocurrirles a los trabajadores con ocasión de sus servicios o durante ellos; las medidas de seguridad e higiene que previenen o atenúan dichos riesgos, y también, la atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

6. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

6.1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Desde la antigüedad se han conocido padecimientos corporales producidos por el trabajo; Platón, Aristóteles, Hipócrates, Galeno, Plinio, referían sobre las deformaciones del cuerpo de los artesanos, gladiadores y cerradores, o de las influencias nocivas de algunas sustancias (plomo, polvo), recomendando medidas de protección para evitarlas.

En la edad media, Avicena y Paracelso, tratan sobre los cólicos de los pintores, las enfermedades de los fundidores y la tuberculosis de los mineros. Durante el siglo XVIII, se adoptan medidas para la protección de los trabajadores, contra las enfermedades, consistentes en normas de higiene y prevención, pero todavía no es tomada en cuenta como riesgo del trabajo, hasta finales del siglo XIX, con la obra del médico italiano Bernardino Ramazzini, en la que se explica científicamente, la etiología y patógenia de las enfermedades

de los artesanos, comienza a desarrollarse el concepto de enfermedades profesionales, adoptándose una protección sistemática a favor de los trabajadores, en base a las normas ya existentes de los accidentes del trabajo, siendo en un principio sólo doctrinal y posteriormente a nivel legislativo.

#### 6.2. CONCEPTO Y DEFINICION.

El concepto de enfermedad profesional, es diferente desde el punto de vista laboral y de la medicina. Para el Derecho Laboral la enfermedad profesional, se estudia desde el riesgo económico que representa para el trabajador; para la medicina, es estudiado por la alteración en el organismo físico, del trabajador dependiendo del trabajo cumplido.

Los juristas definen la enfermedad profesional, dentro del ordenamiento legal provocada por el ejercicio habitual de un trabajo, algunos de ellos son: Guillermo Cabanellas, entiende por enfermedad profesional, " la alteración en la salud del trabajador motivada por la ocupación o ejercicio del trabajo; pero únicamente producen efectos jurídicos, en el Derecho Laboral, aquellos padecimientos contraídos por quien realiza una prestación de servicios bajo dependencia ajena" (14). Unsain, citado por Cabanellas, indica que enfermedad, son "Las afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una pro-

---

(14) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 428.

fesión, por la manipulación de los materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria" (15). Paul Pic, mencionado por Barriga, define la enfermedad profesional como "una alteración más o menos prolongada de las funciones normales del organismo humano, causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza el obrero o empleado y que le produzca incapacidad para dicho ejercicio" (16). Para el médico, la definición de enfermedad profesional es diferente, indicándolo así, Nerio Rojas, citado por Cabanellas, "enfermedad profesional, es el estado patológico consecutivo a la acción reiterada y lenta de los elementos normales del trabajo" (17). Ciampoli citado por Boccia, y también por Cabanellas, indica que la enfermedad profesional es "un proceso morboso que se origina lentamente por efecto de la acción repetida y prolongada de elementos causales" (18).

Nuestra legislación sigue la teoría de la Seguridad Social, en la cual se brinda protección a todos los habitantes del país, contra

---

(15) Ibidem. Pág. 428.

(16) Barriga Errazuriz, Luis y Alfredo Gaete Berrios. Derecho del Trabajo. Imprenta y litografía Leblanc, Stanley y Urzúa. Santiago, Chile. 1,939. Tomo I. Pág. 563.

(17) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 563.

(18) Ibidem. Pág. 429.

- **Enfermedades directamente profesionales o verdaderas, (tecnopatías):** Son las que están estrictamente ligadas a la profesión u oficio del trabajo, están relacionadas con el elemento esencial del trabajo.
- **Enfermedades indirectamente profesionales y accidentes de trabajo (traumatología):** Son las producidas como consecuencia o en ocasión del trabajo. Son llamadas también enfermedad accidente, enfermedad accidental, o enfermedad ocasional, son las afecciones patológicas sobrevenidas en el curso de trabajo, como efecto de un hecho súbito y plenamente determinado, son originadas por un traumatismo susceptible de provocar en el trabajador una lesión, pero aún siendo originada por un accidente, su carácter de enfermedad no lo pierde; debe probarse en ella la relación de concausa o de causalidad, entre el medio ambiente y la afección originalmente genérica.
- **Enfermedades comunes o extralaborales:** Son las que adquieren los trabajadores según su constitución física, pero sin que guarden relación alguna con su trabajo, puede sobrevenirle a cualquier persona.

#### 6.4. ENUMERACION.

Generalmente en las legislaciones, se enumeran taxativamente las enfermedades profesionales, y también se citan las principales tareas, trabajos o industrias, que originan este riesgo, generalmente, se clasifican según el agente o substancia nociva utilizada en

la producción.

En forma generalizada, las legislaciones Iberoamericanas, especifican en cuadros sinópticos, las enfermedades profesionales, siendo modificados y analizados con cierta regularidad. La mayoría de estas legislaciones siguen la teoría del riesgo profesional, en la cual al acaecer una enfermedad profesional enumerada en esa lista, la víctima es indemnizada.

Como son innumerables los listados y las diferentes enfermedades profesionales allí citadas, adoptaremos, en forma general, las de los Convenios dieciocho y cuarenta y dos, que lo amplía, aprobados ambos por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), en donde se enumeran las siguientes enfermedades: El saturnismo, el mercurialismo y el carbunco, la silicosis, el fosforismo, el arsenicismo, el hidrocarbonismo, la brucelosis y la dermatosis.

En nuestro país, el Acuerdo número ciento setenta y seis (No.176) de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece una lista de enfermedades que pueden ocasionar accidentes, dividiéndola en cuatro grupos, siendo estos:

Grupo A: Comprende las enfermedades crónicas, compatibles en cierto grado con el trabajo, pero exponen al enfermo a un accidente; recaen sobre el aparato locomotor, sentidos, funciones mentales, fuerza física y la resistencia; son subdivididas a su vez en cuatro subgrupos.

Subgrupo 1: La tuberculosis, la artritis deformante, parálisis,

temblores, rigidez, epilepsia, tetania y algias.

Subgrupo 2: Enfermedades oculares, del oído, del olfato, de la función táctil, funciones de equilibrio, kinestesia y de la coordinación motriz.

Subgrupo 3: Psicosis, psico-neurosis, psicopatías graves, toxicomanías.

Subgrupo 4: Anemias graves, elucomias, avitaminosis, tuberculosis pulmonar avanzada y caquexia.

Grupo B: Comprende enfermedades crónicas, que hacen perder o disminuyen la aptitud para librarse de los peligros, estas enfermedades son: Las de los subgrupos 1 y 2, del grupo A, la decrepitud, el asma, edemas graves, enfermedades de los pies.

Grupo C: Son las enfermedades crónicas o sub-agudas, que no afectan permanentemente el trabajo, pero son manifestaciones agudas, que pueden provocar la muerte durante el trabajo, en condiciones atribuibles a un accidente, siendo: La sífilis cardio-vascular, cardiopatías valvulares, pericarditis, arterio-esclerosis avanzada, paquimeningitis, trombo flebitis, aneurismas, abscesos y tumores cerebrales, embarazo extrauterino y tireotoxicosis con cardiopatía.

#### 6.5. PRESTACIONES.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el programa relativo a la protección contra las contingencias o riesgos de en-

fermedad y maternidad, contempla las siguientes prestaciones:

- Prestaciones en dinero: Consistentes en un subsidio diario, cuando la enfermedad cause incapacidad para el trabajo y una cuota mortuoria.
- Prestaciones en servicio: consistentes en:
  - Promoción de la salud y prevención específica de las enfermedades.
  - Asistencia médico-quirúrgica general y especializada.
  - Hospitalización.
  - Asistencia odontológica.
  - Asistencia farmacéutica.

CAPITULO III

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

1. CUESTIONES TERMINOLOGICAS.

La mayoría de las legislaciones latinoamericanas, incluyendo la guatemalteca, utiliza el término accidente de o, del trabajo, que se deriva de la legislación francesa; ésta conceptúa al accidente de trabajo como el sobrevenido por el hecho, a causa o con ocasión del trabajo. Las expresiones de accidente industrial y accidente de explotación, utilizadas por la legislación inglesa y alemana, respectivamente, se utilizan como sinónimos aunque, en su concepto, difieran; por ejemplo: En la legislación inglesa, significan el sobrevenido en los establecimientos o en el curso de las actividades previstas por la ley.

La importancia de utilizar la expresión accidentes de o del trabajo y no la de accidentes en el trabajo, radica en que la primera, es mucho más amplia al abarcar accidentes cuya causa directa o indirecta, es el trabajo; es decir cuando se produce por el hecho del trabajo, o cuando no se realiza propiamente en el centro del trabajo, sino con ocasión del trabajo; un ejemplo de ello, es el accidente in itinere. Por el contrario la expresión en el trabajo, sólo comprende los accidentes que se producen en el tiempo y lugar donde se labora.

En nuestro caso el Código de Trabajo, no tiene ningún título que se refiera exclusivamente a los riesgos de trabajo, específicamente sobre el tema que se está tratando; hace referencia únicamente en el Artículo 198, y remite su regulación a los Reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los Acuerdos de Gerencia, de Junta Directiva, y los Acuerdos Gubernativos.

## 2. DEFINICION DE ACCIDENTE DEL TRABAJO.

El término accidente se deriva del latín accidens; su significado varía, puede ser un fenómeno que guarda conexión con una cosa o actividad; otras veces es una eventualidad remota, que perturba o perjudica, sin dañar personalmente y desde el ámbito laboral, es aquel suceso involuntario originador de un daño para el trabajador.

En el uso corriente el accidente, es el acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desordena y deteriora un bien mueble, inmueble o el organismo de la persona. Puede ser: accidente material, cuando daña bienes muebles o inmuebles; también reciben el nombre de costos; y, accidente personal, lleva implícito un daño a las personas (lesión o muerte).

El Centro Regional de Ayuda Técnica, define el accidente como: "Cualquier acontecimiento inesperado o imprevisto que interrumpe o interfiere el proceso ordenado de la actividad de que se tra-

te"(20). Según esta organización, el accidente no implica una lesión; la mayoría de accidentes no producen lesiones, pues no se lleva un registro de ellos a lo sumo una hoja de costos. La Real Academia Española, acota "La lesión corporal que sufre el operario con ocasión, o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena" (21). Guillermo Cabanellas lo define como, "un suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras" (22). El autor de Pozzo, indica que, accidente de trabajo es, "Aquel que ocurre a un empleado durante la prestación de su trabajo, causándole un daño al cuerpo, capaz de producirle una disminución o la anulación de su capacidad física" (23). La mayoría de autores, coinciden en la siguiente definición doctrinaria, de accidente del trabajo, como: Aquel que tiene como causa el desempeño del trabajo subordinado y cuyos daños son producidos en las personas, en forma de

---

(20) Centro Regional de Ayuda Técnica, Agencia para el Desarrollo Internacional (A.I.D.). Accidentes en el trabajo. 4a. edición en español. México y Buenos Aires, Argentina. 1,970. Pág. 49.

(21) Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 35.

(22) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 208.

(23) De Pozzo, Juan. Derecho del Trabajo. Editores EDIAR S.A. Buenos Aires, Argentina. 1,949. Tomo I. Pág. 173.

lesiones, incapacidades y la muerte. Pero quizá la definición más difundida ha sido la de Marestaing, expresada en el Congreso Internacional de Accidentes de Trabajo, en 1,889, exponiéndola de la forma siguiente: "Un accidente es un daño al cuerpo humano, proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior" (24).

Por regla general, y por la investigación realizada, se ha determinado que los sistemas legales de varios países no contienen definiciones de accidente de trabajo, por considerar que al hacerlo se limita el área de acción de la norma jurídica y obstaculiza el desenvolvimiento de la doctrina y la jurisprudencia; se limitan a establecer sus elementos o características principales.

Nuestro país no es la excepción, el Código de Trabajo no define el accidente de trabajo; el Artículo primero, parte conducente, del Reglamento sobre la protección relativa a accidentes en general, Acuerdo número noventa y siete (No. 97), de la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dice: "Se entiende por accidente, toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra el trabajador y que le haya sido producido por la acción repentina y violenta de una causa exterior... se debe distinguir entre accidente de trabajo y accidente común, con base en las siguientes definiciones:

a) Accidente de trabajo, es todo aquel que ocurra con ocasión o

-----  
(24) De Pozzo, Juan. Ob. Cit. Pág. 184.

por consecuencia de las labores que ejecute un trabajador para su patrono y durante el tiempo que las realice o debiera realizarlas; y

- b) Accidente común, es todo aquel no comprendido en la definición anterior, es decir, el que ocurra fuera del tiempo en que el trabajador deba realizar su trabajo y sin relación alguna con el mismo" (25).

Esta definición de accidente de trabajo contiene elementos generales, contemplados en otras legislaciones como: Las lesiones causadas a los trabajadores por el hecho y en ocasión del trabajo.

En Guatemala, a diferencia de otros países, los accidentes de trabajo no son indemnizables o reparables con dinero; pues se implementó el sistema de la Seguridad Social, este cubre los accidentes del trabajo y los accidentes que, por diversas circunstancias, quedan fuera de su esfera, los llamados accidentes comunes. El Acuerdo número noventa y siete (No.97), de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fue derogado por el mil dos (No. 1,002), ese reglamento no establece diferencia entre accidente de trabajo y accidente común y reforma la definición de accidente de

---

(25) Acuerdo número noventa y siete (No. 97) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protección relativa a accidentes en general. Treinta de junio de mil novecientos cuarenta y nueve. (30/02/1,949). Pág.40

la siguiente forma: "Accidente, es toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, sea o no con ocasión del trabajo". (26).

Los subrayados se hicieron, con el objeto de indicar la diferencia con la anterior definición; la variación fue mínima en el sentido de que el Instituto de Seguridad Social Guatemalteco, no protege solamente a la clase trabajadora, sino también a sus familiares o beneficiarios, y se tiende a la protección de todos los programas o riesgos sociales implementados por el Instituto.

Partiendo de las diversas definiciones doctrinales y legislativas, ya mencionadas, propongo la siguiente definición: El accidente de trabajo es un hecho originado en ocasión del trabajo, que de forma súbita, anormal, momentánea y exterior, produce una lesión, transitoria o permanente, en la integridad corporal (tomándose como la unión psicofísica) de la persona, en su calidad de trabajador, que le merma su capacidad para el sostenimiento económico de sí mismo y de sus dependientes económicos.

---

(26) Acuerdo número mil dos (No. 1,002) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protección relativa a accidentes. Veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y cinco (28/02/1,995). Pág. 1.

3. DIFERENCIA ENTRE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, como riesgos del trabajo, presentan un origen común: Tienen relación y son consecuencia del trabajo, planteándose el problema de analizarlos como institución única o distintas y si lo son, cuál es su diferencia?...

La teoría integrante de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que, han seguido autores como García Ormaechea y Ferrauini, indican que ambos constituyen un riesgo profesional, por tener la misma causa: El trabajo o con ocasión del trabajo y producen iguales efectos: La invalidez parcial o total y la muerte; y sólo difieren en la diversidad de circunstancias o modalidades que las producen y el momento etiológico, por cual su separación carece de valor. Además la prevención persigue asegurar al trabajador frente a los riesgos que en el trabajo o por el trabajo puedan producirse. Esta reparación para las víctimas de cualquiera de los riesgos profesionales vistos, en la mayoría de las legislaciones que utilizan la corriente del riesgo profesional, es por medio de indemnizaciones, utilizando los mismos parámetros para los accidentes como para las enfermedades profesionales.

La segunda tesis, estudia a los riesgos como dos instituciones separadas, debido a la naturaleza distintiva de cada una de ellas. La doctrina, los estudiosos del derecho, y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), indican las siguientes distinciones:

- La enfermedad profesional es considerada como el resultado del ejercicio normal y habitual del trabajo, y el accidente del trabajo, es consecuencia de un factor anormal.
- La instantaneidad, como elemento distintivo, se produce en el accidente en forma repentina, súbita, violenta e imprevista y en la enfermedad como un proceso lento, continuo, graduable y progresivo.
- Por su patógena, el accidente de trabajo es originado por una causa exterior, fácilmente determinada y la enfermedad profesional puede no ser una causa exterior, sino provenir de la constitución orgánica interna de cada víctima, difícil de establecer.
- El accidente se origina en un instante determinado, con un efecto inmediato y con consecuencias no determinadas, mientras la enfermedad proviene de causas internas, con un proceso evolutivo anterior y su efectos son predecibles y determinados.
- De acuerdo con su evolución, la enfermedad se agrava lentamente y puede permanecer ignorada hasta su manifestación súbita; en tanto en el accidente, la gravedad es inicial, conocida desde su comienzo y siempre repentina en todas sus modalidades.
- En cuanto a la fatalidad, las enfermedades son inevitables al momento de su aparición y por el contrario, los accidentes, al menos teóricamente, son evitables con medidas de prevención.
- Con base en el criterio médico, se considera que los accidentes

pertenecen a la cirugía y las enfermedades corresponden al campo de la medicina general interna, es decir a la clínica terapéutica.

- En las legislaciones seguidoras de la doctrina del riesgo profesional, la responsabilidad patronal, es diferente, en los casos de accidente, es responsable el patrono actual; y en las enfermedades profesionales, puede compartirse la responsabilidad el actual patrono y uno o varios patronos anteriores; en el caso de las legislaciones que contemplan la Seguridad Social, (Guatemala), sus consecuencias las absorben todos los miembros.

La distinción entre el accidente de trabajo y las enfermedades profesionales, estableciendo un régimen distinto para cada uno de ellos, tiende a desaparecer; debido a las nuevas corrientes unificadoras, las cuales exponen que no deben considerarse las causas que provocan estos riesgos sino las consecuencias producidas; el origen de ambos riesgos profesionales es el trabajo, y es justo que las víctimas de estos sean igualmente reparados, no importando si es accidente o enfermedad.

#### 4. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DEL TRABAJO.

Las definiciones doctrinarias y legislativas del accidente del trabajo, coinciden en su mayoría con los siguientes elementos:

##### 4.1. Elementos Estáticos.

##### 4.1.1. Un trabajador que ejecuta trabajo por cuenta ajena:

Se requiere que los accidentes sean con ocasión del trabajo y no ajenos a él; deben producirse durante la ejecución o a causa del trabajo; en el lugar del trabajo, bajo la dependencia indirecta o directa.

4.1.2. La fuerza lesiva o agente energético que provoca la lesión:

Este elemento diferencia al accidente de trabajo, de la enfermedad profesional. En muchas legislaciones se exige que la fuerza lesiva, sea exterior, súbita, violenta o traumática y exterior. Las fuerzas lesivas pueden ser de origen: mecánico, térmico, eléctrico, energético, psíquico, tóxico, viriásico, etcetera.

Al indicarse que la fuerza lesiva debe ser exterior, debe intervenir un agente productor extraño a la constitución orgánica de la víctima, ejemplo, una máquina, fuerzas naturales, etcetera, puede ser directa o indirecta. La causa exterior es el elemento intrínseco del accidente y no debe confundirse con la productora del accidente. La fuerza lesiva debe ser instantánea o súbita; un acontecimiento rápido, de breve duración, todo esto en cuanto al hecho en sí del accidente y no en la forma influyente en el cuerpo y la salud del empleado; los efectos de él, pueden ser inmediatos o mediatos. Es lo contrario a la progresividad, (de la enfermedad profesional), tiene un comienzo y un fin próximo y fácilmente determinado. Otra característica de la fuerza lesiva, es la violencia, el traumatismo, el choque productor derivado del contacto con el cuerpo de la víctima, aunque su acaecimiento no es esencial.

#### 4.1.3. Lesión al cuerpo humano:

Este elemento es indispensable para configurar la existencia del accidente de trabajo; si no hay lesión, no hay accidente; es además, la consecuencia del accidente de trabajo. Para configurar un accidente no es suficiente con la manifestación exterior, súbita y violenta, es importante que, como consecuencia de ella, haya una acción dañosa, tomándose este daño, en sentido amplio, comprendiendo a toda lesión aparente o no, interna o externa, profunda o superficial, radicando su importancia en sus efectos, en la duración y el grado de invalidez de la víctima. Como lesión se entiende todo daño, destrucción o alteración en la anatomía de un órgano; es una vulneración en el cuerpo humano, aunque la causa sea un proceso patológico o un traumatismo. No es necesario que la lesión corporal siga inmediatamente a la fuerza lesiva, sino que sea consecuencia de ella; debe establecerse la relación causa efecto entre el accidente y la lesión. En muchas legislaciones, excluyendo la nuestra, las lesiones son de trascendental importancia, de ellas dependen la indemnización a otorgar.

#### 4.2. Elementos Dinámicos: Relaciones de Causalidad.

No es suficiente que concurren los elementos estáticos en el accidente del trabajo, es necesario, además, que se interrelacionen entre sí por doble nexo causal entre el trabajo y la fuerza lesiva y entre la fuerza lesiva y la lesión.

#### 4.2.1. La relación de causalidad trabajo-fuerza lesiva:

La conexión causal entre estos dos elementos debe estar enfocada desde el punto de vista de que el origen, es el trabajo y su consecuencia es la fuerza lesiva resultante. Para su estudio puede dividirse en:

- 4.2.1.1. **Cronológico:** Señala que la fuerza lesiva dependen del trabajo cuando el accidente se produce en la jornada laboral. Se le critica porque la fuerza lesiva puede producirse durante la jornada de trabajo sin tener relación alguna con el trabajo; se excluyen los accidentes producidos fuera de la jornada y cuya causa se halla en el trabajo como los accidentes in itinere (aquellos que se producen al ir o volver del trabajo).
- 4.2.1.2. **Topográfico:** La fuerza lesiva tiene su origen en el trabajo, cuando el accidente sucede en el lugar de ejecución de la labor, o en el ejercicio de un trabajo; recibe las mismas críticas que la anterior.
- 4.2.1.3. **Etiológico:** Existe accidente de trabajo cuando la fuerza lesiva procede del trabajo, sin considerar tiempo y lugar, sólo el nexo causal.\*

Alguna legislaciones como la española, francesa, portuguesa, y otras, adoptan el criterio etiológico con la expresión con ocasión o por consecuencia del trabajo. El término por consecuencia indica una causalidad inmediata, en el sentido de que el trabajo produce directamente la fuerza lesiva; y el término con ocasión es más amplio,

indicando una causalidad mediata, pues el trabajo puede producir directa o indirectamente la fuerza lesiva.

**4.2.2. La relación de causalidad fuerza lesiva-lesión:**

Entre la fuerza lesiva y la lesión debe existir una vinculación causal; la fuerza lesiva es la causa y el efecto es la lesión, ésta debe proceder del trabajo, pues es la causa motivadora del accidente. El asunto se torna complejo cuando concurre la concausa.

**4.2.2.1. La concausalidad:** Es el conjunto de dos o más fuerzas causales que agravan o amplian la lesión. Cuando esas fuerzas se acumulan, con ocasión del trabajo, producen un accidente de trabajo; entonces el problema radica en determinar cuando una fuerza procede del trabajo y cuando no lo es. Para estudiar mejor el efecto y el valor de estas concausas, se puede clasificar, dependiendo del momento, en que se producen en tres grupos:

**4.2.2.1.1. Concausas anteriores:** Se configuran con anterioridad en el trabajador y al momento de ocurrir el infortunio, contribuyen al desarrollo y resultado del mismo. Ejemplo, las enfermedades padecidas por el empleado que prolongan, complican o agravan el proceso curativo o los efectos de él.

**4.2.2.1.2. Concausas simultáneas:** Se inician al mismo tiempo que el accidente y contribuyen a agravar sus efectos; ejemplo, una persona que desempeña el trabajo de guardia de seguridad en una empresa, sufre una caída, y como consecuencia se le dispara el

arma de fuego de su equipo y le produce la muerte.

4.2.2.1.3. **Concausas Posteriores:** Sobrevienen a la causa productora del accidente y provocan alteraciones en el desarrollo o resultado del accidente; ejemplo, las complicaciones médicas durante el tratamiento o intervención quirúrgica. X

## 5. CLASIFICACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

No todos los riesgos del trabajo producen daño en el trabajador, y cuando se producen no son valorados de la misma forma, debido a que, aunque producen daño, este no representa una merma en su capacidad económica, es necesario que la lesión produzca una incapacidad en él.

Se entiende por incapacidad, la disminución o pérdida de la capacidad económica para obtener un ingreso, como consecuencia de una alteración o trastorno anatómico, orgánico o funcional en el cuerpo de la víctima del accidente de trabajo. La incapacidad del trabajador, debe fijarse por medios científicos, informes médicos que determinen el grado de invalidez y su duración.

El autor Hernáinz Márquez, citado por Alcalá Zamora y Cabanillas de Torres, clasifica doctrinariamente las incapacidades de la siguiente forma:

"a) Por extensión de la perturbación sufrida, la incapacidad puede ser total o parcial, según impida de manera completa o restringida el normal ejercicio de las funciones laborales;

- b) En relación al tiempo en que se mantenga la incapacidad, ésta puede ser temporal o permanente;
- c) La combinación cronológica y la de amplitud permite estas especies: temporal parcial y temporal total, permanente parcial y permanente total;
- d) Por las modificaciones posibles en las incapacidades permanentes, aparecen las alterables y las inalterables, de acuerdo con la posible o imposible evolución posterior;
- e) Por la persistencia, se habla de las continuadas y las intermitentes;
- f) Por la producción, a las instantáneas se contraponen las diferidas (27).

En la mayoría de las legislaciones consultadas, incluyendo la nuestra, coinciden en la siguiente clasificación de los accidentes del trabajo:

**5.1. Accidentes que producen incapacidades:**

Entre las incapacidades producidas tenemos:

5.1.1. Incapacidad Temporal: Son las que producen la pérdida de facultades o aptitudes e imposibilitan parcial o totalmente, a quien a sufre el desempeño de su trabajo por algún tiempo; da lugar a un subsidio económico por la duración de la incapacidad o por un período de tiempo. Se caracteriza porque la víctima después del tiempo,

---

(27) Alcalá Zamora y Cabanellas. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 135.

que dura su curación, recobra íntegramente su aptitud para el trabajo, sin secuelas de ninguna índole. El tiempo para establecer esta incapacidad, depende de las condiciones en que se encuentra el trabajador para incorporarse de nuevo a sus labores o cuando es evidente la imposibilidad de reanudarlas. En las legislaciones iberoamericanas la duración de esta incapacidad oscila de seis (6) días a un año.

En Guatemala, el Acuerdo número mil dos (1,002), de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (Reglamento sobre protección relativa a accidentes), no conceptua la incapacidad temporal; en el anterior (Acuerdo número noventa y siete) si lo hacia; el único concepto vigente se encuentra en el Acuerdo número cuatrocientos sesenta y ocho (No.468), Reglamento de prestaciones en dinero, el Artículo 14 dice: Incapacidad temporal es, el lapso dentro del cual la víctima de un accidente requiere y recibe tratamiento médico o asistencial hospitalario y que lo imposibilita para desempeñar su trabajo normal. Se inicia con la declaratoria del médico del Instituto y termina cuando el afiliado este en aptitud de reanudar el trabajo, o con la finalización del caso; con la consolidación y cicatrización de las lesiones; curación de los trastornos funcionales del accidentado; o con la declaratoria de incapacidad permanente (prolongada). Todo según lo disponga el médico tratante al expedir el dictamen final que corresponda.

5.1.2. Incapacidad permanente parcial y total: La incapacidad permanente

parcial, produce una disminución de las facultades o aptitudes de la persona para trabajar; da lugar a rentas vitalicias o indemnizaciones o ambas al mismo tiempo. Se caracterizan por ser incurables y sólo eventualmente pueden desaparecer totalmente; además disminuyen sólo en parte la capacidad de trabajo de la víctima y no le impiden ejecutar otros trabajos, aunque estos representen menos remuneración o el cambio de profesión. La incapacidad permanente total, produce una pérdida absoluta de las aptitudes o facultades de una persona que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Se caracteriza por ser incurable, no desaparecer y por ser total, conlleva la inhabilitación absoluta de la víctima para ejecutar cualquier trabajo que le permita un ingreso económico. Conlleva a una renta vitalicia.

Con el cambio de Acuerdos, ya mencionado, el Instituto Guatemalteco de Seguridad social, no dejó conceptos de lo que debe entenderse por esta incapacidad, dejando una laguna legal, al no haber ningún Acuerdo vigente, esperándose la emisión de nuevos Acuerdos para llenar este vacío; para fines de esta investigación se citara el concepto del Artículo 13 del acuerdo número noventa y siete (No. 97), ya derogado, que indicaba: "La incapacidad permanente (prolongada), parcial o total, es la mutilación o daño físico irreparable o el trastorno funcional definitivo que se haya producido en la víctima de un accidente, como consecuencia de éste, siempre que, según dictamen del médico del Instituto, emita dar por concluido la inca-

pacidad temporal, o dichas lesiones o trastornos hayan alcanzado el referido estado final" (28). ✓

La prestación a que da lugar esta incapacidad es llamada por nosotros, prestaciones ulteriores y no indemnizaciones como en otras legislaciones debido a que el afiliado sigue trabajando y aportando al Instituto, no termina su contrato de trabajo, es reubicado en otra plaza según su nueva capacidad; si la incapacidad es total y solicita su invalidez, puede darse por terminado su contrato de trabajo y disfrutar de una pensión vitalicia. Actualmente la prestación ulterior, de la incapacidad permanente (prolongada) por accidente y la pensión por invalidez, por cualquier riesgo de trabajo, se pueden otorgar conjuntamente como consecuencia de la nueva vigencia del Reglamento de accidentes actual, Acuerdo número mil dos (No.1,002); anteriormente si la incapacidad permanente total calificaba para ser invalidez, sólo podía recibir la pensión.

5.1.3. **Invalidez:** El termino invalidez se utiliza para designar el estado de las personas que padecen o padecieron una incapacidad de ganancia, en sus diferentes grados y durante periodos relativamente largos; su característica diferenciadora es, que posee carácter más permanente, un tiempo mucho más largo en comparación con la incapacidad para el trabajo, y la reducción en la capacidad de ganancia es inicial, siendo previsible que al prolongarse por periodos mas ex-

---

(28) Acuerdo número noventa y siete (No.97). Ob. Cit. Pág. 43.

tensos se conviertan en una invalidez. El Artículo 3 del Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dice que: "Invalidez, es la incapacidad permanente del asegurado para procurarse ingresos económicos como asalariado, en las condiciones en que los obtenía antes de la ocurrencia del riesgo que la originó" (29).

Para establecer la invalidez, se analizan los exámenes técnico médicos, los informes de autoridades médicas y los rendidos por el servicio social del Instituto. Los grados de invalidez, son:

- 5.1.3.1. **Invalidez Total:** Cuando el asegurado esta incapacitado para obtener una remuneración mayor del treinta y tres por ciento (33%) de la que percibía comunmente.
- 5.1.3.2. **Invalidez Parcial:** Cuando el asegurado esta incapacitado para obtener una remuneración mayor del treinta y tres por ciento (33%), pero sin exceder del cincuenta por ciento (50%).
- 5.1.3.3. **Gran invalidez:** En este supuesto el asegurado esta incapacitado para obtener alguna remuneración y necesita permanentemente, de la ayuda de otra persona para efectuar los actos de la vida ordinaria.

---

(29) Acuerdo número setecientos ochenta y ocho (No. 788), de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia. Cuatro de febrero de mil novecientos ochenta y ocho (04/02/1,988). Pág. 2.

La invalidez da lugar a pensiones vitalicias, en diferentes proporciones, para quien la sufre, dependiendo del grado de invalidez que posea. En algunos países la invalidez esta incluida dentro de las incapacidades permanentes totales o absolutas. En Guatemala no existe una diferencia establecida entre la incapacidad permanente y la invalidez, los reglamentos internos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establecen unicamente porcentajes de incapacidad de la víctima y de ellos depende la clasificación de la invalidez; doctrinariamente se indica que la incapacidad, es la disminución en la capacidad de ganancia que sufre la víctima de un accidente de trabajo, pero durante un período de tiempo; y la invalidez, es también una disminución o pérdida de la capacidad de ganancia del trabajador para procurarse ingresos económicos pero en forma definitiva y permanentemente.

**5.2. Accidentes que producen lesiones definitivas que no constituyen incapacidad.**

Entre las lesiones definitivas que no constituyen incapacidad estan las mutilaciones o deformaciones; no representan incapacidad permanente para el trabajo, sino una merma en la integridad fisica del trabajador; según el autor Mera Manzano, estas mutilaciones son indemnizadas como incapacidades permanentes parciales, pues se repara la merma sufrida por el trabajador en su patrimonio físico o integridad corporal, aunque no tengan consecuencias de tipo laboral.

En Guatemala, ocurre en la misma forma, debido a que estas mutilaciones (daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo) son incluidas dentro de las incapacidades permanentes proporcionando a la víctima una prestación ulterior.

**5.3. Accidentes que producen la muerte.**

El accidente de trabajo puede producir la cesación absoluta de las funciones vegetativas de una persona, el deceso o fallecimiento de la víctima del riesgo de trabajo. Da como resultado prestaciones económicas como: Gastos para el sepelio (llamada en nuestro medio cuota mortuoria), y pensiones económicas para los beneficiarios del causante, es decir, sus dependientes económicos.

CAPITULO IV:

FUNDAMENTOS DOCTRINALES DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA  
DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

1. RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

El término trabajo, etimológicamente, proviene de la voz latina laboris que significa la actividad cumplida por el hombre; el sentido que se le da actualmente, es la realización de un esfuerzo humano con fines de subsistencia. Desde el principio de la humanidad el ejercicio de la actividad laboral se ha encontrado ligada a los accidentes laborales; en la antigüedad eran de poca frecuencia y se consideraban como daño patrimonial, debiendo ser soportado por el propietario del esclavo.

En la época feudal, en el sistema corporativo, los maestros tenían con sus aprendices una obligación fundamentalmente moral, siendo amparadas las víctimas de los accidentes, por la beneficencia pública y/o privada y las cajas de ahorros de las corporaciones, aportadas por sus miembros.

En la época moderna, con el auge del maquinismo, los accidentes proliferan a tal punto que el Estado y los juristas, intervienen para legislar en favor de los obreros, pero las únicas normas jurídicas que existían en esa época estaban comprendidas en la legislación civil, basadas en la culpa aquiliana del Derecho Romano para un resarcimiento de los daños sufridos. Entre las teorías con carácter civilista están la teoría de la culpa, la contractual, la objetiva,

y la del caso fortuito.

Pronto se descubre que las teorías civilistas son insuficientes para respaldar los accidentes de trabajo, sobreviniendo las de la responsabilidad patronal, fundamentadas en el Derecho del Trabajo, como: La teoría del riesgo profesional, del riesgo de autoridad, y del riesgo social, entre otras.

Pero no sólo se han tomado desde el punto de vista de la responsabilidad patronal, para la reparación de los accidentes del trabajo; las causas de su producción también se deben a la culpa, imprudencia y negligencia de terceros extraños al trabajo o compañeros de labores, así como a casos fortuitos y fuerza mayor, en los cuales (también han sido llamados excepciones), la mayoría de veces no eran reparados y las víctimas quedaban en total desamparo, por lo cual las teorías fueron evolucionando para tornarse más justas y cubrir estas circunstancias.

Este proceso doctrinario y legislativo, de reparación ha continuado evolucionando hasta concluir actualmente en un sistema de Seguridad Social, en donde los riesgos del trabajo, su reparación y prevención; son incluidos dentro de las contingencias sociales, que abarcan todos los aspectos de la vida del hombre, (laborales y no laborales); algunos autores, como Cabanellas, sostienen que formarían una nueva rama del derecho, el Derecho de la Seguridad Social.

#### 1.1. Responsabilidad del Patron.

La seguridad del individuo, en sentido amplio, puede tomarse

como uno de los supuestos de la Seguridad Social y en sentido restringido como una consecuencia del contrato de trabajo. Este deber de protección del empresario, debe manifestarse en una organización funcional del trabajo, higiene industrial, prevención de accidentes y su reparación. A través del tiempo se han formulado varias teorías tendentes a fundamentar este deber de reparación, teorías que comprenden desde un enfoque individualista a uno estrictamente social; entre estas teorías tenemos:

**1.1.1. Teorías Civilistas.**

Se fundamentan en los principios del Derecho Privado, (Civil), como solución a las situaciones surgidas en ese tiempo, que fueron evolucionando hasta el apareamiento del Derecho Laboral; estas teorías ya no son aplicables, han sido superadas, pero se estudiarán debido a su importancia histórica.

**1.1.1.1. De responsabilidad Extracontractual o de la Culpa.**

A esta teoría también se le ha llamado teoría de la responsabilidad delictiva, de responsabilidad extracontractual, de la falta aquiliana, entre otras. Su naturaleza es el Derecho Privado. Su fundamento radica en que la responsabilidad del patrono es derivada de su imprudencia, negligencia o el deliberado propósito de causar un daño (accidente) al trabajador. En estos casos el empleador responde civilmente del daño causado, sin perjuicio de la responsabilidad penal subsecuente.

Corresponde, entonces, al obrero víctima del accidente

o a sus familiares, en caso de su muerte, probar la culpa del patrón, para ser indemnizados, siendo esta prueba difícil o imposible de realizar; la defensa del obrero era ineficaz. Para aplicar la teoría de la culpa, se debían configurar los siguientes elementos:

- Una acción positiva,
- Una acción antijurídica,
- El elemento subjetivo: La culpa,
- El daño causado.

El principio civilista propugnaba: Nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o negligencia. Esta teoría resultó infuncional, para resolver los problemas de los riesgos del trabajo, por cuanto el patrón sólo necesitaba demostrar que el accidente derivaba de caso fortuito, fuerza mayor, negligencia o culpa del obrero, que son comúnmente sus causas, para ser exonerado de los accidentes de trabajo, siendo, prácticamente, irresponsable de los accidentes producidos en sus empresas.

#### 1.1.1.2. Teoría Contractual.

Esta ha recibido nombres como: Responsabilidad legal, teoría del riesgo creado, de la imprevisión, de la inversión de la carga de la prueba, etcetera. Sus autores son el belga Sainctelette y el francés Sauzet, en ella el patrón debe indemnizar al obrero de los daños causados durante el ejercicio del trabajo. La responsabilidad del patrón tiene su origen en el

contrato de locación de obra, es decir, en este contrato el locatario (patrón), tiene la obligación de pagar al locador (trabajador), el salario y también de garantizarle su integridad física en la realización del trabajo.

Esa obligación de garantía, no es una modalidad, sino la esencia del contrato de locación de obra; el empleador tiene la obligación de velar por la seguridad de sus subordinados, si los materiales o máquinas del empleador utilizadas por los trabajadores son peligrosas y defectuosas y éste no implementa sistemas de seguridad, los accidentes son de su responsabilidad y deberá pagar la indemnización al trabajador debido al incumplimiento de su obligación en el contrato.

Se separa la idea de la culpa de los riesgos de trabajo, pues si los accidentes se producen en la ejecución del contrato, éstos deberán repararse, suponiéndose que es el patrono quien debe de responsabilizarse al garantizarle al obrero su salud en el contrato realizado.

En esta teoría se aplica el principio de inversión de la carga de la prueba, ya que, quien obtiene los beneficios es quien debe probar. La ley presume que el patrono es el culpable, subsecuentemente él debe demostrar la ausencia de culpa o negligencia en el accidente, evidenciando la configuración del caso fortuito, fuerza mayor o culpa del obrero, que le exime la reparación del daño.

En síntesis la teoría contractual, propone, como principio general, que todo accidente producido durante el trabajo, se considera como accidente laboral, creándose la presunción de culpa del empleador; él es como dijo Pic, un deudor de seguridad para el trabajador, siendo así establecido en el contrato de trabajo, debiendo indemnizar a las víctimas, aún cuando se desconoce la causa originaria.

Las críticas contra esta teoría son, que el patrono no consciente asumir voluntariamente las responsabilidades derivadas de los accidentes; su origen no es contractual sino legal, pues en ningún contrato de trabajo se impone al patrono la obligación de reparar los accidentes laborales producidos; esta teoría, como las demás, no soluciona el problema, en cuanto al desamparo que sufren las víctimas de los accidentes del trabajo; y aunque presenta un gran adelanto con el principio de la inversión de la carga de la prueba, algunos empleadores, hábilmente, burlaban su responsabilidad, por los riesgos, probando caso fortuito o la culpa del obrero.

#### 1.1.1.3. Teoría objetiva.

Surge en Francia, en 1896, desarrollada por Saleilles y Josserand y más tarde por Barrassi, señala que la responsabilidad por el accidente sobrevenido por el hecho de una cosa, esta a cargo de quien guarda o es propietario de la cosa dañosa; la víctima no tiene necesidad de probar la culpa del guar-

dador, por presumirse su culpabilidad.

La responsabilidad está a cargo del dueño o guardador de la cosa, el fundamento ya no es la culpa sino el riesgo creado; cualquiera que haga nacer un riesgo se responsabiliza por el daño originador de ese riesgo; no es importante saber quien ha incurrido en culpa sino establecer que se ha producido un daño e investigar el vínculo de causalidad, la relación de causa a efecto entre el riesgo y la cosa productora para, que, automáticamente nazca la responsabilidad de indemnizar.

Abarca la responsabilidad por caso fortuito, no comprendida por las anteriores doctrinas, pero no resuelve con justicia el problema de los riesgos de trabajo; es suficiente que el patrono pruebe la culpa o imprudencia del obrero, para evitar el pago de la indemnización. La indemnización, para reparar el daño causado por el accidente de trabajo, debe ser integral.

En conclusión, esta teoría toma en cuenta circunstancias exteriores y no directas, el empleador no responde por su conducta personal, sino por su calidad de propietario de los bienes constitutivos del medio de trabajo, cuyo funcionamiento ocasionó el accidente laboral.

#### 1.1.1.4. Teoría del Caso Fortuito.

Su expositor es Fusinato; en esta teoría se considera la obligación del empleador de indemnizar al empleado que sufra

un accidente, causado por la culpa del primero, sea por caso fortuito y culpa del obrero, siempre y cuando se configure por imprevisión o temeridad del obrero y se pueda demostrar; se excluye la fuerza mayor, hechos de terceros y los ocasionados por la culpa grave del empleado.

Para Fusinato, el concepto del caso fortuito es muy amplio en el campo de accidentes del trabajo, no consiste sólo en lo imprevisto por el hombre sino es un accesorio, inevitable en la industria y que regularmente se produce, considerando el accidente no sólo, en su producción individual sino en el conjunto de la industria; se incluye dentro de los casos por los cuales se indemniza al obrero al producirse un accidente, pero se excluye la fuerza mayor por su extraordinariedad y exterioridad.

Como fundamento de esta teoría se indica que, quien aprovecha la utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos que el empleo o uso de esa persona o cosa origina. Además, limita la libertad de contratar, principio rector en materia civil, pues en materia laboral, en el contrato de trabajo, existe diferencias de posiciones: El empleador impone condiciones al empleado por la situación económica en que éste se encuentra y le obliga a trabajar en forma apremiante.

Entre las críticas en contra de esta teoría, se encuen-

tran la de diferenciar el caso fortuito y la fuerza mayor, a pesar de su ligamen. Por otra parte también se le reconoce el ser el antecedente más inmediato de la teoría del riesgo profesional.

#### 1.1.2. Teorías del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Estas teorías ya no se apoyan en las disposiciones del Derecho Civil, en el principio de la responsabilidad y la inversión de la carga de la prueba, sino tienden y evidencian la necesidad de crear leyes especiales o legislación específica que regule lo relativo a las relaciones entre los empleadores y obreros, en los casos de accidentes de trabajo.

##### 1.1.2.1. Teoría del Riesgo Profesional.

Esta teoría tienen sus antecedentes en la Ley francesa de 1,898, en la cual se impuso a los jefes de empresa la responsabilidad derivada de los riesgos sufridos por sus obreros y empleados, por el hecho o con motivo del trabajo; también en la Ley de indemnización a los trabajadores promulgada en Inglaterra en 1,897, en la Ley del Seguro Social alemana de 1,891 y en las ideas de Delacroix y de Cheysson. Esta teoría atribuye a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce. Se limita únicamente a los accidentes ocurridos a los obreros en el trabajo, propugna el principio de la responsabilidad de la industria, como consecuencia del riesgo profesional. Es la aplicación del principio de responsabilidad

objetiva en el área laboral; no es cuestión de determinar la responsabilidad de las partes en una situación de riesgo, sino establecer cual es el patrimonio que debe soportar el riesgo de la empresa (capital o trabajo) o si debe ser soportada por ambos.

El fundamento de esta teoría, es que los riesgos de una actividad son responsabilidad de quien se beneficia de ella. El trabajo conlleva peligros y riesgos, independientemente de las medidas de seguridad o precaución que puedan ponerse en práctica, especialmente el trabajo industrial; el empleador expone a sus obreros a los accidentes, pero sin ser culpa suya, sino porque es una necesidad del progreso industrial; se deduce entonces que es el empleador quien se aprovecha de esa utilidad peligrosa, entonces el obrero herido en su trabajo profesional, debe ser indemnizado, por quien se aprovecha de esas utilidades: El empleador.

Los accidentes producidos en la industria, afectan al factor material (maquinaria) y al factor humano (obreros), deteriorándolos y destruyéndolos; los gastos para su reparación deben ser desembolsados por el patrono, quien es el que se beneficia de la producción, pero deberán ser incluidos en los gastos generales de la empresa, en el rubro de los costos de la producción de los bienes producidos.

En esta teoría, no se discute la culpa del accidente.

La víctima deberá ser indemnizada. Esta indemnización no es integral sino parcial, pero constituye un verdadero seguro; es una garantía fija e igual para todos los accidentes del mismo género y que el patrón deberá pagar, por obligarlo la ley, al ser estipulada así en ella. Dicha indemnización se fija con anterioridad en la norma, no quedando al arbitrio del juez y su cuantía es proporcional al salario y al daño sufrido por el trabajador. Cubre además los casos de accidente por causas atribuidas al empleador, caso fortuito, culpa del trabajador y por causa indeterminada.

La indemnización puede estar garantizada por varios sistemas: El seguro obligatorio o las cajas especiales. El riesgo profesional es un evento preciso, debido a que existe un límite económico para la indemnización, con lo cual se puede anticipar el valor de ésta y puede ser trasladado a una empresa o compañía aseguradora. En la mayoría de los casos conduce a un seguro social obligatorio.

Se exige la prueba del contrato de trabajo y del accidente; pero no sobre la prueba de la culpa patronal la cual se presume, y sobre la relación entre el trabajo y el accidente cuando éste ocurre en las horas y lugar de trabajo. Las limitaciones al principio de responsabilidad, son: Los casos de fuerza mayor extraña al trabajo, es decir cuando no tiene relación con el trabajo; la imprudencia extraprofesional, que con-

siste en una eventualidad totalmente ajena al hábito del oficio; la intencionalidad de la víctima para producir el accidente, y un hecho doloso del obrero. En todos estos casos la indemnización no se efectúa.

Esta doctrina del riesgo profesional ha sido adoptada por casi todas las legislaciones del mundo, pero siempre ha sido objeto de críticas, entre las cuales destaca la sostenida por Ossorio y Gallardo, al señalar que esta teoría legisla en favor de los trabajadores y en contra de los patronos, en contravención al principio de igualdad rector del derecho sustantivo.

#### 1.1.2.2. Teoría del Riesgo de Autoridad.

Formulada por André Rouast, su principio fundamental es que la autoridad es fuente de la responsabilidad. Surge cuando el campo de aplicación de la teoría del riesgo profesional se amplía a áreas donde no se utiliza con profusión el empleo de la maquinaria, siendo estas áreas, el comercio, actividades civiles y domésticas, con lo cual el fundamento del riesgo profesional se quiebra y surge esta nueva teoría superándola.

El fundamento de la responsabilidad del empleador, sigue siendo la idea del riesgo, como en la teoría del riesgo profesional, pero ya no desde el punto de vista de un peligro, que es consecuencia del ejercicio de una profesión, sino ahora desde el punto de vista de la subordinación, como característi-

ca principal del contrato de trabajo. La responsabilidad del patrono debe medirse por su autoridad; del contrato de trabajo surge la autoridad del patrono y la subordinación del trabajador hacia él, por lo que todo daño sufrido por el trabajador en ese estado debe ser indemnizado por el patrono, el trabajador no se encuentra en un estado de igualdad en la ejecución del contrato, no siendo él, quien decide sino el empleador, quien dirige la ejecución de la labor.

Esta teoría resulta más amplia, en referencia a la del riesgo profesional, pero como todas ha sido criticada, por poseer principios de carácter extrajurídico y orientados a la previsión social; sus principios son de solidaridad humana, no están comprendidos dentro del Derecho Laboral, que contempla a las personas en un sentido individual, por medio de seguros sociales, la previsión social, esta comprendida dentro del Derecho de la Seguridad Social, contempla a las personas en un sentido colectivo, por medio del seguro social obligatorio, sus detractores consideran que se ha alejado del Derecho Laboral.

#### 1.1.2.3. Teoría del Riesgo Social o de la Responsabilidad Social.

Constituye el fundamento de los sistemas de seguridad social. En la teoría del riesgo profesional, el riesgo podía, ser asegurado por una institución aseguradora y cuando acontecían los accidentes debían ser resarcidos por esta institución; pero no se cumplía esta obligación por insolvencia, quiebra u

otra causa y aún los mismos empleadores no estaban en capacidad de cubrirlos, si su empresa era muy pequeña; las víctimas siempre quedaban en desamparo.

Por todo ello nació esta teoría, donde el riesgo profesional se convierte en social, tomándose al trabajador, no como un elemento de la empresa, sino como un elemento al servicio de la sociedad; debía crearse una institución que se hiciera cargo de ese riesgo, creándose el Fondo de Garantía, para hacer frente a estas situaciones.

La teoría del riesgo social, se funda, también, en una razón económica, si se distribuye la responsabilidad, se cuenta con los recursos suficientes y el trabajador ya no corre el riesgo del desamparo de una insolvencia patronal o de compañías. Esta teoría se insertó en no pocas legislaciones, pero fue superada por la teoría de la seguridad social.

#### 1.1.2.4. Teoría de la Seguridad Social.

Según esta teoría, la sociedad debe cubrir las deficiencias de sus miembros, para que el hombre exista, se necesita de la colaboración de todos los miembros de la sociedad y no sólo es responsabilidad de las empresas, como propugnaba la teoría del riesgo profesional; el riesgo es una condición inherente al trabajo. En una sociedad industrializada, este riesgo se torna social, colectivo y no debe recaer sobre una determinada empresa o grupo social.

El objeto de la seguridad social es, crear, en beneficio de todas las personas y no sólo de la clase trabajadora, un conjunto de garantías contra cierto número de eventualidades que pueden producir una reducción o pérdida de su actividad o imponer cargas económicas extras a su presupuesto. El término riesgo por tener significado de daño, ha sido sustituido en las legislaciones que han acogido este sistema, utilizando el de Contingencia Social, pues algunas de las eventualidades cubiertas por la seguridad social no son dañosas, sino representan una carga económica extra entre las cuales resaltan la maternidad, cargas de familia, etcetera. Otras sí son dañosas, configurándose los accidentes, enfermedades, desempleo, etcetera.

Las contingencias sociales pueden ser clasificadas desde dos puntos de vista:

- Primero según su origen, el jurista español Severino Aznar, las clasifica así:
  - De origen patológico: Enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
  - De origen Biológico: maternidad, vejez, muerte.
  - De origen económico-social: Faro forzoso, cargas familiares excesivas. Etala agrega los problemas de vivienda, matrimonio, y capacitación.
- Segundo, según sus efectos Dupeyroux, las divide en:
  - Acontecimientos relativos a la adquisición de la renta:

- Físicos:
  - De origen profesional: Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales.
  - No profesionales: Enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte.
- Económicos: El desempleo.
- Acontecimientos relativos al empleo de la renta: Gastos médicos, cargas de familia, etcetera.

Como señala Krotoschin, la teoría de la responsabilidad objetiva ha sido sustituida por la del seguro social; los riesgos profesionales han sido absorbidos por la obligación de previsión social, que ya no es obligación única del patrono, sino de toda la colectividad por lo cual todos deben colaborar para su sostenimiento: Patronos, trabajadores y el Estado.

Actualmente la tendencia en todos los países es la sustitución del seguro social, por el sistema de seguridad social, debido a su mayor cobertura en cuanto a las personas; no abarca sólo a los trabajadores dependientes sino también a los independientes; así como es mayor el número de eventualidades protegidas, como: La vejez, la maternidad, etcetera. La indemnización tarifada otorgada como medio de reparación de los accidentes o enfermedades, desaparece y es sustituida por pagos periódicos en forma de jubilación o pensión vitalicia. Esta teoría es el punto de partida para la creación de un régimen de segu-

ridad social integral y obligatoria.

#### 1.2. OTROS RESPONSABLES.

Anteriormente se expusieron las diferentes teorías acerca de la reparación de los accidentes del trabajo, tomando, como primer punto de vista, la responsabilidad del patrón, que en la mayoría de legislaciones ha sido el principio general (a excepción de la teoría del seguro social), pero existen otros, tomados como casos de excepción o causas de exclusión, en los cuales el patrono no es responsable de los hechos producidos, estos son:

##### 1.2.1. Responsabilidad del trabajador.

La culpa puede traducirse como imprudencia, negligencia, impericia o en general la no representación de las consecuencias previsibles de un acto. Técnicamente, toda culpa del obrero eximía de responsabilidad al empleador, situación tomada como regla general por las primeras legislaciones; esto fue cambiando hasta llegar a la excepción a la regla: La culpa o imprudencia profesional.

La culpa profesional, consiste en la omisión de la diligencia debida, al ejecutar el trabajo habitual; es decir, el obrero habituado a un oficio confía en él y descuida la atención constante y necesaria del trabajo habitual; es imposible exigir una atención constante a un obrero que trabaja durante varias horas ininterrumpidamente y como consecuencia normal, la fatiga de su organismo, hace que incurra en un descuido cuya consecuencia se traduce en un accidente de trabajo, que no puede serle imputable a él, sino al

trabajo.

La culpa grave del trabajador, exime de indemnización a la víctima, por parte del patrono; es la no prevención, el conocimiento certero del peligro y la forma de prevenirlo, pero no puestas en práctica por el trabajador; es la exposición voluntaria y conciente del empleado al peligro, por el gusto de hacerlo; puede ser por acción o por omisión. El accidente provocado intencionalmente por el trabajador víctima del accidente, no da lugar a indemnización alguna, debido al dolo o intención de provocar el siniestro y sufrir sus consecuencias o contribuir para que la sufran otros; tampoco recibe reparación pecuniaria, el obrero que intencionalmente agrava las lesiones producidas por un accidente, con el fin de obtener más retribución o retardar su reincorporación al trabajo.

#### 1.2.2. Responsabilidad de Terceros.

Los terceros causantes de los accidentes de trabajo, son aquellas personas autoras del hecho ilícito productor del accidente o civilmente responsables, pero que no son el patrón o personas por quien éste es civilmente responsable. En las legislaciones donde se sigue la corriente del riesgo profesional, las víctimas del accidente acaecido por culpa o dolo de un tercero tienen dos opciones: La primera, cobrarle al empleador la indemnización por el accidente ocurrido, teniendo éste el derecho de repetir contra el tercero causante, la suma en concepto de indemnización que debió pagar a la víctima; y la segunda, reclamar la indemnización directamente al

tercero responsable del accidente.

Los actos de un tercero, compañero o no de la víctima, deben ser considerados como accidentes del trabajo, cuando su motivo derive de disputa relacionada con el trabajo, aunque se produzca fuera del lugar y horas del trabajo; el trabajador deberá probar la relación entre el hecho y el trabajo. Cuando el accidente, es el resultado de la disputa de un empleado con un tercero, pero por circunstancias privadas, no será accidente de trabajo, aunque ocurra en horas y en el lugar del trabajo. En síntesis no genera derecho a indemnización.

### 1.2.3. Por caso fortuito o fuerza mayor.

La mayoría de legislaciones confunden la fuerza mayor y el caso fortuito, porque constituyen acontecimientos no previsibles y aún previniéndolos, no es factible evitarlos; su diferencia es sólo doctrinal, su importancia radica en legislaciones que aceptan la corriente del riesgo profesional, para brindar o no la indemnización.

El caso fortuito es un suceso imprevisto, un hecho del hombre que produce un daño, su origen se encuentra en la industria; es inherente a la cosa que daña, se deriva del azar, sin relación con una causa aparente.

La fuerza mayor, es también un hecho imprevisto, de la naturaleza, imposible de evitarse y cualquiera esta expuesto a sufrirlo. Su origen es una causa extraña al trabajo, su carácter es extraordinario. En estos dos casos, el caso fortuito y la fuerza mayor deben

ser extraños al trabajo, para no ser indemnizados; si guardan relación con él, se convierten en elementos agravantes del riesgo, en cuyo caso sí son objeto de indemnización.

## 2. FORMAS DE ASEGURAR LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Actualmente en la mayoría de países industrializados ò en vías de desarrollo, se ha legislado lo referente a los accidentes de trabajo y la responsabilidad de los mismos; ahora bien la diferencia radica en la forma de protección de esa responsabilidad, teniendo las siguientes opciones:

- La responsabilidad empresarial impuesta por la ley, por los accidentes de trabajo, puede ser asegurable o no, siendo voluntario ese aseguramiento por parte del empresario; el empleador tiene autonomía para asegurar su responsabilidad por los riesgos de trabajo, con una compañía aseguradora o asumir por sí mismo esos riesgos.
- La segunda opción consiste en que el Estado, con carácter intervencionista, convierte el seguro en forzoso u obligatorio. Puede ser privado y público o estatal. El seguro obligatorio privado, esta a cargo de un particular, éste puede ser por medio del propio empresario, una compañía aseguradora o una mutualidad; y el seguro obligatorio público, cubierto por el Estado, quien lo presta por medio de entidades oficiales o por organismos autónomos. Esta obligatoriedad, en el seguro, no significa el privilegio de una

institución estatal, siendo el fin de este carácter obligatorio alejar la posibilidad de la insolvencia patronal y que sea efectiva la reparación de los riesgos del trabajo.

- La última opción, es un sistema mixto, en el cual existe libertad del empresario para asegurar su responsabilidad o no; pero, el Estado asume la responsabilidad de reparación de los riesgos del trabajo, en caso de insolvencia patronal, de la compañía aseguradora o de las mutualidades; pudiendo repetir en contra de ellos, cuando estén solventes.

En resumen, el aseguramiento según la intervención del Estado en su regulación puede ser: libre, obligatorio y mixto; y los sistemas de aseguramiento, según el carácter de la entidad aseguradora, público y privado. Entre los órganos aseguradores privados se encuentran las mutualidades y las compañías de seguros, y entre los órganos aseguradores públicos, las cajas de seguros.

El seguro por accidentes de trabajo, es configurado como un seguro de responsabilidad patronal, pues con el cubre la responsabilidad de la empresa; la cosa asegurada es el patrimonio de la persona responsable, debido a que es el único que contribuye y los beneficiarios son el trabajador y sus causahabientes. Además, el empresario, por el principio del riesgo profesional, es el obligado a reparar los infortunios del trabajo.

Las corrientes modernas, son partidarias de la obligatoriedad del seguro, para evitar la insolvencia del empresario; que se reali-

ce por un organismo público y preferiblemente convertirlo a seguridad social.

Los seguros contra accidentes del trabajo, tienden a transformarse en una seguridad social, esto ocurre cuando la responsabilidad individual se convierte en responsabilidad colectiva; es decir, el riesgo social avanza sobre los riesgos del trabajo, ya no es responsabilidad de un patrono aislado sino de toda la actividad laboral.

## 2.1. Organos Aseguradores.

### 2.1.1. Las mutualidades.

Son órganos aseguradores de carácter privado, asociaciones patronales, constituidas legalmente, cuya actividad es repartir entre sus miembros la cuota equivalente al acaecimiento de los riesgos laborales ocurridos a los trabajadores de los patronos asociados. Sus características son:

- No persiguen como fin el lucro.
- Puede comprender trabajos e industrias distintas.
- Para su creación se requiere un mínimo de patronos y trabajadores, variando ese mínimo, en las legislaciones de los países.
- Es reconocida como una persona jurídica con capacidad para actuar judicial y extrajudicialmente y manejar su patrimonio.

Dependiendo de las diferentes legislaciones, su constitución y funcionamiento, tiene algunas modalidades por ejemplo: En la legislación española para la creación de una mutualidad es necesario, primero, constituir una fianza. Las mutualidades son, en síntesis,

un grupo de patronos que asegura recíprocamente sus riesgos, por ser al mismo tiempo aseguradores y asegurados.

#### 2.1.2. Las compañías de seguros.

Son órganos aseguradores de carácter privado, de derecho mercantil, cuyo campo puede ser muy amplio; cubrir toda clase de seguros o crearse, especialmente, para proteger los riesgos del trabajo; trabajan sobre la base de una prima que abona en forma periódica el patrono y determinada en la póliza de seguro.

Por medio de estas instituciones, se asegura la eventual responsabilidad de los empresarios, en el acaecimiento de un riesgo de trabajo, garantizando a los trabajadores la percepción de las indemnizaciones al producirse un riesgo de trabajo.

#### 2.1.3. Las cajas de Seguros Sociales.

Reciben muchos nombres, entre otros, caja de compensación, cajas de previsión, caja de accidentes de trabajo, caja del seguro de accidentes, etcetera; es un órgano asegurador de carácter público, que acepta cubrir seguros, aunque los riesgos sean especialmente graves.

En la mayoría de casos goza de autonomía con respecto al Estado que la crea, así como de personalidad jurídica para administrar su patrimonio, celebrar contratos y comparecer ante los tribunales; su competencia se extiende a todo el territorio del Estado.

Entre sus actividades están: El servicio de rentas vitalicias para las víctimas o sus derechohabientes de los riesgos de trabajo,

proponer las tarifas para el monto de las rentas; y administrar el fondo de garantía. El fondo de garantía es, como su nombre lo indica, una responsabilidad más que las legislaciones implementan con el objeto de que la víctima del accidente, o infortunio laboral, reciba las prestaciones sobrevenidas, todo esto debido a que puede surgir la situación de insolvencia de los patronos u órganos aseguradores o reaseguradores, con lo cual el trabajador quedaría en total desamparo.

### 3. PRESTACIONES O BENEFICIOS DERIVADOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

En forma doctrinaria el autor Pérez Botija, citado por Mera Manzano, clasifica las prestaciones a que da derecho el accidente del trabajo de la siguiente forma:

#### " a) Directa:

a') Asistencia médico-farmacéutica: incluye mecanoterapia, internamiento clínico, etc.

#### b') Asistencia Técnica:

a'') Prótesis y suministros ortopédicos.

b'') Readaptación o reeducación profesional.

#### b) Indirecta:

a') Entrega de un capital.

b') Abono de una renta.

a'') Temporal.

b''') Vitalicia". (30).

En la legislación guatemalteca, las prestaciones o beneficios derivados del accidente de trabajo, se encuentran regulados en el Decreto número doscientos noventa y cinco (No. 295), del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cual en su Artículo 29, menciona los siguientes beneficios, en forma general:

- Primeros auxilios.
- Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios.
- Rehabilitación y suministros de aparatos ortopédicos y protésicos.
- Asistencia económica.

Estos beneficios son desarrollados ampliamente en el Decreto número mil dos (No.1,002), Reglamento sobre protección relativa a accidentes; para poder desarrollar cada uno de estos beneficios es necesario tener presente algunos términos básicos que se utilizarán, y se encuentran contenidos en los reglamentos del Instituto.

**Afiliado:** Persona individual que mediante un contrato o relación de trabajo presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a un patrono inscrito en el régimen de seguridad social, comprendiendo, además, los funcionarios y trabajadores del Estado.

**Beneficiario:** Persona con derecho a gozar de los beneficios del ré-

-----  
(30) Mera Manzano, Rubén. Ob. Cit. Pág. 79.

gimen de seguridad social, por razones de parentesco o de dependencia económica del afiliado o asegurado.

Instituto: Se hará referencia al Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

### 3.1. Primeros Auxilios.

La primera obligación del patrono, al producirse un accidente de trabajo, es prestar en el lugar de ejecución de labores, los primeros auxilios a la víctima, debiendo disponer de un botiquín de emergencia, con los medicamentos mínimos para atender estos eventos y el personal específico capacitado para esas emergencias.

Para la capacitación del personal que tendrá a su cargo la aplicación de los primeros auxilios, puede el empleador solicitar la colaboración de la Dirección General de Servicios Médicos Hospitalarios del Instituto. El botiquín contendrá los medicamentos indicados por el Instituto, dependiendo del número de trabajadores de la empresa, el grado de peligrosidad y las posibilidades económicas de ésta.

### 3.2. Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios.

En la legislación española se le denomina, asistencia sanitaria y comprende en nuestra legislación, según el Reglamento de la protección relativa a accidentes los servicios de asistencia médico-quirúrgica general y especializada; asistencia odontológica; farmacéutica; rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos; exámenes radiológicos de laboratorio y demás exámenes com-

plementarios; trabajo social; transporte, hospedaje y alimentación.

Algunos de estos servicios no habían sido considerados así, hasta el nuevo reglamento, no se expondrán en este apartado, por encontrarse inmersos en otras clasificaciones. La prestación de los servicios médicos se otorgaran de acuerdo al Reglamento de asistencia médica del Instituto, y en casos de accidente se concede sin límite de tiempo, en consultorías externas y hospitales del Instituto. El médico tratante de la consulta y el especialista, pueden ordenar los exámenes necesarios y la asistencia médica quirúrgica en casos de emergencia o ya programados.

La asistencia odontológica se considera especializada y comprende como parte del tratamiento, las prótesis dentales. La asistencia farmacéutica es otorgada en las farmacias del Instituto y las contratadas para ello. Se tiene, como parte del servicio hospitalario del Instituto, un centro especializado en accidentes y rehabilitación; el objeto del primero es la asistencia médico quirúrgica especializada, preventiva y curativa para los trabajadores afiliados en casos de accidentes, y del segundo la recuperación de incapacidades físicas y psíquicas que permitan a la persona reintegrarse a sus labores.

### 3.3. La Rehabilitación.

La rehabilitación forma parte del tratamiento médico, el afiliado debe asistir a los programas de rehabilitación que le indique el médico. La víctima del accidente puede volver al trabajo durante

la rehabilitación, si ello contribuye a su recuperación. Cuando el trabajador esté en capacidad de retornar a su trabajo, el patrono deberá restituirlo en la plaza que originalmente realizaba o en una similar, de acuerdo a su nuevo estado.

Los servicios de rehabilitación se encuentran condicionados al Reglamento sobre protección relativa a accidentes y el Reglamento de asistencia médica, define la rehabilitación de la siguiente forma: "Rehabilitación, es el proceso que tiende a capacitar de nuevo a un trabajador física y psíquicamente para la vida activa y por lo tanto comprende:

- a) La reeducación de órganos lesionados, como una de las fases del tratamiento médico;
- b) La sustitución o complemento de órganos mutilados, por medio de aparatos protésicos u ortopédicos, siempre que ello sea posible y necesario; y,
- c) La readaptación profesional como el conjunto de esfuerzos tendientes a convertir de nuevo al trabajador en una persona económicamente activa y procurar conseguirle una ocupación compatible con sus aptitudes" (31).

---

(31) Acuerdo número cuatrocientos sesenta y seis (No.466) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de Asistencia Médica. Siete de diciembre de mil novecientos sesenta y siete. (07/12/1,967). Pág. 162.

El hospital, tiene por finalidad la prestación médica especializada de rehabilitación y una de sus principales funciones es suministrar aparatos protésicos y ortopédicos.

#### 3.4. Asistencia económica o Prestaciones en dinero.

Esta prestación tiene por objeto reparar los perjuicios y daños derivados del accidente de trabajo, consistente, en la mayoría de veces, en una disminución o pérdida de los ingresos económicos regulares, siendo justo que esa retribución también sea dineraria. Esta asistencia económica, normalmente es prestada por subsidios o pensiones, equivalente en proporción al sueldo o salario que la víctima del accidente deja de recibir; para fijar la cuantía de esta ayuda es necesario determinar que es salario.

El Artículo 88, del Código de Trabajo, define el salario como: "La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos" (32). La definición para determinar la cuantía de la asistencia económica proporcionada por el Instituto, es la contenida en el Artículo 5, del Acuerdo número cuatrocientos sesenta y ocho (No.468) de la Junta Directiva del Instituto, Reglamento de prestaciones en dinero, la cual indica que: "El salario base, es el

---

(32) Decreto número mil cuatrocientos cuarenta y uno (No. 1,441), del Congreso de la República. Código de Trabajo. Cinco de mayo de mil novecientos sesenta y uno. (05/05/1,961). Pág. 26.

promedio diario del salario devengado por un afiliado en el período de contribución inmediato anterior a la fecha del accidente; del comienzo de la enfermedad o que sirve para fijar la cuantía del subsidio correspondiente a enfermedad o accidente" (33). El Artículo 9, del citado Acuerdo dice, " Período de contribución, es el número de días consignado en las planillas de seguridad social para el pago de contribuciones" (34). Que dicho período comprende un lapso de trabajo igual al mes calendario y las empresas que no paguen de esa forma a sus trabajadores, en el informe que deben remitir deberán hacerlo de la forma que más se aproxime a ésta.

En el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las prestaciones económicas que origina el accidente de trabajo, en favor de la víctima o de sus beneficiarios en caso de muerte son:

- I. Gastos de transporte, hospedaje y alimentación.
- II. Subsidios por incapacidad temporal.
- III. Prestaciones ulteriores por incapacidad permanente (prolongada).
- IV. Cuota mortuoria o gastos de entierro.

---

(33) Decreto número cuatrocientos sesenta y ocho (No.468), de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de prestaciones en dinero. Veintiuno de julio de mil novecientos sesenta (21/07/1,960). Pág. 106.

(34) Ibidem. Pág. 106.

V. Pensión por invalidez.

VI. Pensiones a los sobrevivientes.

I. Gastos de transporte, hospedaje y alimentación.

Son suministrados, específicamente, para la víctima del accidente de trabajo, para gastos indispensables de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que deba tratarse o vivir en un lugar distinto de su residencia habitual o lugar de trabajo.

II. Subsidios por incapacidad temporal.

El Artículo 6 del Reglamento de Prestaciones en Dinero, dice Subsidio es "La suma de dinero que el instituto otorga a los afiliados durante el periodo que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por accidente, ... tiene por objeto sustituir en la proporción que los reglamentos establecen, el salario habitual que deja de percibir el trabajador" (35).

Para gozar del subsidio es necesario que el trabajador presente el certificado de trabajo extendido por el patrono y el documento de identificación personal extendido por el Instituto. El subsidio diario otorgado al afiliado equivale a dos tercios del salario base diario, resultante de promediar los salarios correspondientes a los últimos tres meses de contribución acreditados dentro del periodo de calificación. El cómputo del subsidio es a partir del segundo día de ocurrido el accidente y el salario correspondiente al día del

-----  
(35) Ibidem. Pág. 106.

accidente debe pagarlo el patrono.

El monto del subsidio diario por incapacidad temporal mínimo es de tres quetzales (Q.3.00) y no mayor de mil quetzales (Q 1,000.00) mensuales, equivalente al treinta y tres quetzales con treinta y tres centavos (Q 33.33) diarios. Las causales para la suspensión de este subsidio son: La negativa del afiliado para someterse a hospitalización o rehabilitación; inasistencia a las citas médicas; conducta antisocial; realización de trabajos remunerados; o los indicios racionales de que el accidente fue provocado intencionalmente por el afiliado o sus beneficiarios: El subsidio se reanudara cuando cesen las causales originarias de la suspensión.

III. Indemnizaciones o prestaciones posteriores por incapacidad permanente (prolongada).

La incapacidad permanente total o parcial, como se dijo en el capítulo anterior, da lugar a una prestación en dinero; es decir la prestación posterior, cuya cuantía es fijada en base a las unidades de beneficios pecuniarios, que sirven, además, para establecer las prestaciones en dinero a pagarse por reintegro, rehabilitación, y cuota mortuoria. Esta unidad de beneficios se determina según el costo promedio de subsistencia mínima mensual, fijada por factores sociales cambiantes, como el nivel general de salarios, índices de precios y condiciones específicas de las zonas económicas establecidas en el país; el salario devengado por la víctima del accidente en el momento de producirse éste, no se considera para la cuantía de

esta unidad de beneficios.

Actualmente esta unidad es fijada en ciento cincuenta quetzales (Q 150.00) para todo el país, y se encuentra previsto en el Acuerdo número mil nueve (No.1,009) de la Junta Directiva del Instituto. Estas unidades son canceladas en un sólo pago, en los casos de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo, debido a accidente; varían de tres unidades a un máximo de treinta, con una frecuencia de tres, dependiendo de la pérdida, disminución de los miembros superiores e inferiores y funciones de los aparatos locomotor, nervioso, auditivo, olfativo, visual; en los grados que establece el Artículo 30, del Reglamento sobre protección relativa a accidentes.

Cuando esta incapacidad, no se encuentre comprendida en el artículo descrito, se determinará por analogía y que represente más beneficio para el trabajador; si la incapacidad fuera parcial se reducirá la indemnización en proporción al grado de la incapacidad. En caso de concurrencia de dos o más incapacidades, éstas se clasificarán por separado pero su monto no excedera de treinta unidades, lo mismo ocurrirá si a consecuencia de un nuevo accidente se añadiesen más incapacidades. Cuando la lesión se consolide o la rehabilitación finalice, las incapacidades permanentes serán evaluadas y clasificadas por la sección de medicina legal y evaluación de incapacidades, del departamento de servicios médico-hospitalario del Instituto.

IV. Cuota mortuoria o gastos de entierro.

Cuando el accidente produce la muerte del trabajador, el Instituto entregara a los familiares u otra persona, una cuota mortuoria para gastos de entierro, equivalente a dos y media unidades de beneficios pecuniarios; actualmente la unidad de beneficios pecuniarios es de ciento sesenta y cinco quetzales (Q 165.00), por lo que la suma total de esta cuota es de cuatrocientos doce quetzales con cincuenta centavos (Q412.50). Para comprobar los gastos de entierro, deben presentarse los siguientes documentos:

- Factura, constancia o recibo de la funeraria extendida a la persona que solicitó el servicio.
- Copia del convenio de pago de los gastos ocasionados por el entierro.

V. Pensión por invalidez.

El Artículo 3o., del Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia se refiere a la pensión como: "La prestación en dinero que se paga por mensualidades vencidas al asegurado o al sobreviviente con derecho (36). Se califica como invalidez, cuando el trabajador se encuentra en un estado de insuficiencia para procurarse a sí mismo y a los que dependen de él, el ingreso económico que obtenía antes de ocurrir el riesgo profesional.

En el Artículo 5o. del citado Reglamento dice, que es inválido

-----  
(36) Acuerdo número setecientos ochenta y ocho (No.788). Ob. Cit. Pág.2.

"El asegurado que se haya incapacitado permanentemente para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su vigor físico, a sus capacidades mentales, a su formación profesional y ocupación anterior, la remuneración habitual que percibe en la misma región un trabajador sano, con capacidad semejante, igual categoría y formación profesional análoga" (37).

Para optar a la pensión por invalidez, el asegurado debe llenar los siguientes requisitos:

- Ser declarado inválido.
- Tener menos de sesenta años de edad.
- Acreditar haber contribuido treinta y seis meses (36), dentro de los seis (6) años anteriores, al primer día de invalidez, si tiene menos de cuarenta y cinco (45) años; sesenta meses (60), de contribución en los nueve (9) años anteriores si tiene cuarenta y cinco a cincuenta y cinco (45 a 55) años; de ciento veinte meses (120), de contribución en los doce (12) años anteriores, si tiene más de cincuenta y cinco (55) años de edad.

Los grados de invalidez existentes en nuestra legislación son: Total, parcial y gran invalidez; para establecerlos se recurre a los servicios de evaluación de incapacidades por medio de exámenes, antecedentes de los expedientes médicos, informes, edad, investigación económica y social por los servicios de trabajo social y la natura-

---

(37) Ibidem. Pág. 3.

leza e intensidad de sus deficiencias físicas o psíquicas. Cuando la invalidez puede prevenirse o disminuirse su grado, previa su declaratoria, el asegurado debe ser trasladado a los servicios de rehabilitación. Al establecerse, se fijará el primer día de invalidez, y el derecho a la pensión, pero este no puede ser antes del último día de subsidios diarios por incapacidad temporal. La cuantía de invalidez se fija de la siguiente forma: La invalidez total, se constituye por:

- El cincuenta por ciento (50%) de la remuneración base.
  - El cero punto cinco por ciento (0.5%) de la remuneración base por cada seis meses de contribuciones que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros ciento veinte (120) meses de contribución; y
  - Una asignación familiar equivalente al diez por ciento (10%) del monto anteriormente calculado por cada una de las cargas familiares siguientes (las cargas familiares son los beneficiarios o personas dependientes del asegurado):
    - La madre y padre no pensionados en el programa y que el padre este total y permanentemente incapacitado, debe establecerse la dependencia económica del causante.
    - La esposa o esposo inválido o compañeros reconocidos.
    - Los hijos menores de dieciocho años solteros o de cualquier edad si son inválidos y no pensionados por el programa.
- La cuantía de la invalidez parcial es la mitad de la pensión de

invalidez total; y la pensión por gran invalidez es igual a la de incapacidad total más un veinticinco por ciento (25%), sobre el monto que sirvió para fijar la invalidez total. La pensión de invalidez es de un año, después del cual el asegurado deberá ser nuevamente evaluado para determinar si continúan las condiciones originarias, realizándose estas evaluaciones por periodos iguales o distintos. Esta pensión termina con la recuperación del pensionado para trabajar y al sobrevenir su fallecimiento; puede transformarse en pensión por vejez cuando el pensionado cumpla los sesenta años.

**VI. Pensiones a sobrevivientes.**

Al igual que la anterior, esta pensión se encuentra regulada en el Reglamento de protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia. Sobrevivencia es, según el Artículo 3o. de ese reglamento, el estado en que quedan los dependientes económicos del afiliado fallecido. Los requisitos para tener derecho a esta pensión son:

- Que a la fecha de la muerte del asegurado, tengan acreditados treinta y seis (36) meses, de contribuciones dentro de los seis (6) años anteriores.
- Que el asegurado fallecido hubiera tenido derecho a la pensión por vejez.
- Que el asegurado, al momento de su fallecimiento, estuviera gozando de pensión por invalidez o vejez.

Los beneficiarios del asegurado fallecido, que tienen derecho a pensión por sobrevivencia, son:

- La esposa o mujer unida de hecho, pero legalizada tal unión, siempre que en ambos casos haya convivido con el causante hasta la fecha de su muerte. Si no pudiera comprobarse la convivencia deberá demostrarse la dependencia económica respecto al causante.
- Cuando no haya beneficiaria anterior, se tomara en cuenta a la conviviente del causante por espacio de dos años ininterrumpidos hasta la fecha del fallecimiento, aún cuando el causante haya mantenido vínculo matrimonial con otra persona y siempre que la esposa no tenga derecho a la pensión, pero en ningún caso puede otorgarse pensión a más de una beneficiaria.
- El esposo o varón con unión de hecho legalizada, o compañero de la mujer causante, siempre que esté totalmente incapacitado para el trabajo; los hijos menores de dieciocho años solteros; los hijos mayores de edad incapacitados para trabajar; los hijos adoptados legalmente; y los hijos póstumos del asegurado.
- La madre y el padre totalmente incapacitados para trabajar, cuando convivan con el asegurado hasta el fallecimiento de éste y no tengan derecho a pensión del instituto.

En cuanto al orden de los beneficiarios para la pensión, se ha considerado más importante el vínculo real existente entre la víctima y los beneficiarios y no la relación de parentesco y régimen de legalidad; se siguen tendencias modernas no tradicionales, que exigen la dependencia económica y la convivencia con el pensionado.

El monto de la pensión se calculará en base a la pensión que

recibía o recibiría el causante, por vejez o invalidez, sin incluir la asignación familiar, en las proporciones siguientes:

- A la viuda o compañera el cincuenta por ciento ( 50%).
- Al viudo o compañero incapaz, el cincuenta por ciento (50%).
- A cada hijo el veinticinco por ciento (25%).
- Al hijo huérfano de padre y madre, el cincuenta por ciento (50%).
- Para cada uno de los padres el veinticinco por ciento (25%).

La pensión no podrá exceder de la cantidad de ciento sesenta y cinco (Q165.00) quetzales, para un sólo beneficiario, y no menor de setenta quetzales (Q 70.00). Esta pensión se extingue en los casos siguientes:

- Por muerte del pensionado.
- Cuando la madre, el padre, el cónyuge o compañero superstite, contraigan matrimonio o hagan nueva vida marital.
- Cuando los hijos menores de edad cumplan los dieciocho años, excepto si están incapacitados para trabajar; contraigan matrimonio o hagan vida marital.
- Cuando cambien las condiciones que dieron origen a la pensión.



CAPITULO V  
LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO  
Y SU PREVENCIÓN

El trabajo, es fuente de progreso y riqueza para los humanos sea en forma individual o colectiva, pero éste puede, por infinidad de causas, convertirse en fuente de accidentes y enfermedades, haciéndose necesario descubrir las causas y los factores que producen los riesgos del trabajo, a efecto de implementar medidas de prevención y protección para los individuos que ejercen la dignificante actividad de trabajar.

Entre las causas motivadoras de los accidentes de trabajo se señala los factores técnicos y humanos; son factores humanos los actos inseguros realizados por el trabajador al ejecutar sus labores y entre los factores técnicos se encuentran las condiciones peligrosas derivadas de la maquinaria empleada en la empresa; al implementarse estrategias de prevención, seguridad e higiene en los lugares de trabajo, se erradican, en su mayoría, los riesgos del trabajo; se hace imposible unicamente prevenir los riesgos consecuentes de caso fortuito o fuerza mayor.

Ante los riesgos de trabajo, la actual tendencia, consiste en extremar las medidas para evitarlos, proporcionarle al trabajador los medios técnicos, equipos seguros y preparación suficiente para librarlo de los riesgos profesionales.

Las medidas de prevención y seguridad para evitar los accidentes de trabajo, han recibido un gran impulso al demostrarse que los accidentes

en los cuales hay ausencia de lesiones, llamados costos, producen más gastos económicos dentro de la empresa, que los accidentes que provocan lesiones e incapacidades.

La disciplina de higiene industrial, que forma parte de la medicina de trabajo, estudia y previene las enfermedades profesionales y la seguridad industrial, pertenece a la técnica industrial, también estudia y previene los accidentes del trabajo; ambas deben colaborar y trabajar juntas, no de forma separada como anteriormente se realizaba; las dos tienen técnicas y medidas para preservar la salud en el trabajo y prevenir los riesgos de trabajo.

Las medidas de prevención, de seguridad e higiene aplicadas y puestas en práctica dentro de las empresas, así como su motivación, supervisión y control por técnicos especializados, ahorran pérdidas humanas y económicas, y aumentan la producción de las empresas, en beneficio del desarrollo de la sociedad de un país.

#### 1. LOS INCIDENTES.

El incidente, es un acontecimiento imprevisto que comprende a los accidentes y las averías. La avería, no encierra una potencialidad lesionante, en cambio el accidente, como ya se definió anteriormente, es el incidente anormal, súbito y violento que encierra una potencialidad lesionante. Es muy difícil y sutil diferenciar entre el accidente y la avería.

Las consecuencias o pérdidas derivadas del accidente, pueden

ser de orden económico material (los daños) y personal (las lesiones). Desde el punto de vista laboral, se ha conceptualizado y clasificado como accidente, el que tiene como consecuencia las lesiones (desarrollado en los capítulos anteriores); son más fáciles de detectar y evaluar, pero también existen los accidentes con consecuencias económicas materiales, es decir, los daños. Estos, aunque aparentemente no representan grandes pérdidas, al ser estudiados con mayor detenimiento, arrojan, índices elevados de pérdidas para las empresas aún por encima de los accidentes con lesiones.

Estas consecuencias pueden mezclarse entre sí, dando como resultado accidentes sólo con daños; con daños y lesiones; o sólo con lesiones. Estas pérdidas originadas por el accidente, representan gastos a la empresa, a los cuales se les ha llamado costos, estos pueden ser:

- Directos: Son aquellos gastos realizados por la empresa o patrón, los cuales pueden ser asegurados, como gastos por atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y prestaciones en dinero, por un accidente de lesiones.
- Indirectos: Son aquellos costos no asegurables, que se traducen en pérdidas de materia prima, herramientas, maquinaria, locales, tiempo, producción, clientela, etcetera.

Según las investigaciones realizadas por estudiosos del tema, se ha demostrado que los costos indirectos pueden representar, en la mayoría de veces, un índice mucho más alto que los costos directos,

cubiertos por órganos aseguradores (indemnizaciones y servicios médicos), con lo cual se crea conciencia en el patrono del costo del accidente y la necesidad de redoblar con ello sus esfuerzos para impulsar campañas de seguridad industrial, con el fin de evitar accidentes y realizar significativos ahorros en la empresa.

## 2. LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.

La causa se conceptualiza como lo que hace que una cosa exista; el origen, el principio de algo; y accidente todo fenómeno o suceso imprevisto que altera el desenvolvimiento normal de las cosas; entonces la causa de un accidente es según el Instituto: "El principio que produce un accidente o principios que altera la marcha normal de las cosas"(38).

Todos los accidentes tienen una causa, un principio; se dice que los accidentes son causales y no casuales.

### 2.1. Teoría de la Causalidad.

La teoría de la causalidad, explica el origen de los accidentes en base a tres principios, siendo estos:

#### 2.1.1. Principio de la causalidad natural: Este principio indica que todo

-----  
(38) Folleto del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Organización de la seguridad e higiene en la empresa. Sección de seguridad e higiene. Febrero de mil novecientos noventa y dos (02/1,992). Volumen 2. Pág. 8.

accidente, como fenómeno natural, tiene causas naturales. Sus consecuencias son:

- La única forma de prevenir los accidentes es actuando sobre sus causas.
- Por el carácter natural de las causas de los accidentes, su prevención también deberá ser natural.

**2.1.2. Principio de la multicausalidad:** En el origen de un accidente, excepcionalmente, hay una causa única que lo produce, en la mayoría de veces existen múltiples e infinidad de causas entrelazadas e interrelacionadas que le dan origen. Es la unión de causas y con-causas que determinan el conjunto de factores causales que originan los accidentes. A esta combinación de causas que potencialmente puede producir un accidente, se le ha llamado riesgo, es decir, la probabilidad potencial del acaecimiento de un accidente y que es identificable por el conjunto de factores convergentes. Pero si a este conjunto de factores causales se le agrega un factor causal desencadenante, se producirá el accidente. Este principio también abarca la clasificación a describirse mas adelante.

**2.1.3. Principio económico de la seguridad:** Ante la magnitud de los factores causales y lo imposible de su identificación y análisis, surge este principio, e indica que la seguridad científica, deberá actuar limitadamente solamente sobre algunas de las causas identificadas como principales. Las causas principales, son aquellas que por su importancia, existencia y por no haber sido eliminadas

producen el accidente y sus consecuencias. A estas causas se les considera como factores de un producto; eliminando una de ellas, el producto sería cero. Este principio es el fundamental para la estrategia de la seguridad industrial.

## 2.2. Clasificación de las causas.

El estudio de las causas de los accidentes, esta ligado íntimamente a la prevención de los accidentes; son innumerables las clasificaciones de factores que ejercen influencia en la producción de los accidentes de trabajo, siendo algunas de ellas:

### 2.2.1. Según su influencia:

- Directas: Dependen del medio ambiente de trabajo y las condiciones biológicas intrínsecas del accidentado.
- Indirectas: Pueden depender del medio ambiente del trabajo o no, y a personas ajenas del accidentado.

### 2.2.2. Según su peso e importancia:

- Causas principales.
- Causas secundarias.

### 2.2.3. Según su cronología:

- Causas básicas y desencadenantes.
- Causas remotas e inmediatas.
- Causas anteriores (causas de las causas) y causas posteriores (causas de las consecuencias).

### 2.2.4. Según su procedencia:

- Intrínseco, individual o subjetivos: Con relación a la víctima.

- Extrínseco, social u objetivo: Son externos, el medio ambiente natural.

2.2.5. Según su naturaleza, para Kaplan, se divide en:

- De orden material: Derivadas del lugar de trabajo.
- De orden personal: Derivadas del individuo mismo, se subdivide en fisiológico y psicológico.

2.2.6. Según su origen:

- Causas humanas o factor humano, y
- causas técnicas o factor técnico.

La importancia de las clasificaciones de las causas radica en la orientación para la elección de estrategias y tácticas en la prevención y protección contra los accidentes de trabajo. Una seguridad eficaz se fundamenta en el ataque de las causas técnicas, principales y básicas; la prevención actúa sobre las causas anteriores y la protección sobre las posteriores.

La multiplicidad de causas concurrentes en un accidente, da como resultado que cada uno sea diferente, no existe uno igual a otro, es irrepetible y constituye un fenómeno singular y único. Tampoco se puede actuar sobre la totalidad de causas, agotar el estudio sobre cada una de ellas o lograr repetir en prácticas experimentales un accidente con todas sus variables causales; en síntesis se dificulta de manera extraordinaria la implementación de una seguridad científica. Entre todas las clasificaciones mencionadas, la última ha sido desarrollada más ampliamente por las corrientes de seguridad

industrial, y se desarrollará a continuación.

### 2.3. Factor técnico y factor humano.

El factor técnico, es el conjunto de condiciones materiales que originan, causan y explican las situaciones de riesgo que dan lugar a los accidentes. También se les llama condiciones materiales inseguras o peligrosas, se refieren por lo regular al ambiente externo del lugar de trabajo o la empresa.

El factor humano, son aquellas acciones u omisiones humanas que originan o causan los accidentes; también se les ha llamado actos peligrosos o inseguros, en la mayoría de los casos son consecuencia de la violación de los procedimientos aceptados como seguros, debido a prácticas incorrectas de los trabajadores.

En todo accidente intervienen dos factores, el técnico y el humano, si no hay condiciones materiales inseguras o actos peligrosos no existen riesgos y por lo tanto tampoco accidentes; ha existido desde hace mucho tiempo la polémica de cual de los dos factores es el más importante y a cuál debe dársele mayor relevancia para anular el riesgo de los accidentes laborales; esto dio lugar al mito del factor humano, en el cual todos los esfuerzos se dirigían a controlar los actos peligrosos o inseguros del trabajador, formulándose la teoría de la predisposición de algunos trabajadores a accidentarse, creándose métodos de selección para determinados puestos de trabajo, pero todo ello no disminuyó el porcentaje de los accidentes, demostrándose que en los accidentes laborales, la responsabilidad

esta compartida entre el hombre y los factores técnicos.

La actuación sobre la conducta humana nunca es segura, difícil de controlarla, porque siempre esta unida o condicionada a factores desconocidos y la única forma de actuar sobre el hombre es por medio de la educación, obteniéndose resultados a largo plazo; es normal que el hombre tenga fallos, por lo que resultaba muy cómodo atribuirle la causa o culpabilidad de los accidentes, para eludir la responsabilidad de otras personas.

Actualmente se ha aceptado que el factor humano es importante pero que en la seguridad industrial es necesario y más eficaz, actuar sobre el técnico; es más fácil controlarlo, se obtiene un rendimiento rápido y de corto plazo, en beneficio de la seguridad ideal. El factor humano se localiza en los mandos directivos de las empresas, porque son ellos los mas influyentes en los factores técnicos y actividades laborales, por lo que sí pueden ser responsabilizados. Según el autor Bird, las causas o factores humanos y técnicos, son los siguientes:

"A. Causas humanas.

A.1. Causas básicas. Factores personales.

1. Falta de conocimientos y/o habilidades.
2. Motivación inadecuada por:
  - a) Ahorrar tiempo o esfuerzo;
  - b) Evitar incomodidades;
  - c) Atraer la atención;

- d) Afirmar la independencia;
- e) Obtener la aprobación de los demás;
- f) Expresar hostilidad;

3. Problemas somáticos y mentales

A.2. Causas inmediatas. Actos inseguros.

- 1. Trabajar sin autorización.
- 2. Trabajar sin seguridad.
- 3. Trabajar a velocidades peligrosas.
- 4. No señalar o comunicar riesgos.
- 5. Neutralizar dispositivos de seguridad.
- 6. Utilizar equipos defectuosos.
- 7. Utilizar los equipos de forma insegura.
- 8. Adoptar posturas inseguras.
- 9. Poner en marcha equipos peligrosos.
- 10. Utilizar equipos peligrosos.
- 11. Bromear y trabajar sin atención.
- 12. No usar las protecciones personales.

B. Causas Técnicas.

B.1. Causas básicas. Factores del puesto de trabajo.

- 1. Procedimientos de trabajo inadecuados.
- 2. Diseño y mantenimiento inadecuados.
- 3. Procedimiento inadecuado en las compras de suministros.
- 4. Desgastes por el uso normal

5. Usos anormales.

B.2. Causas inmediatas. Condiciones peligrosas.

1. Guardas y dispositivos de seguridad inadecuados.
2. Sistemas de señalización y de alarma inadecuados.
3. Riesgos de incendio y explosiones.
4. Riesgos de movimientos inesperados.
5. Orden y limpieza defectuosa.
6. Riesgo de proyecciones.
7. Falta de espacio. Hacinamiento.
8. Condiciones atmosféricas peligrosas.
9. Depósitos y almacenamientos peligrosos.
10. Defectos en equipos inseguros.
11. Ruido e iluminación inadecuada.
12. Ropas de trabajo peligrosas".(39).

2.4. Causas y fuentes de accidentes.

Las causas de un accidente según un preventivo, persona que estudia la forma de prevenir los accidentes, son los defectos, los actos o la falta de ellos, que deben corregirse para evitar que los accidentes se repitan; estos actos y condiciones inseguras se han confundido mucho con las fuentes de accidentes y lesiones (caídas, quemaduras, manejo de materiales, etcetera), que producen las lesiones

-----

(39) Boisseliuer, Jackie. Tratado de Higiene y seguridad en el Trabajo. Gráficas Tresde S.A. General Pintos, España. 1,977. Pág. 46.

nes pero no son las causas; la situación, el acto o la omisión productora de la caída es lo que al prevencionista le interesa saber para corregirla y evitar nuevos accidentes. Con las nuevas corrientes preventivas, los informes rendidos acerca de los accidentes laborales, no se encuentran enfocados únicamente para el pago de la indemnización; ahora tratan de evitar los accidentes. Según la Asociación Norteamericana de Normas, en la recopilación de causas de los accidentes elaboradas por ellos, se determinan seis factores causales, para localizar y corregir las causas de los accidentes, estos son:

- 2.4.1. **El agente:** Es el objeto o substancia más estrechamente relacionada con la lesión, ejemplo, el torno.
- 2.4.2. **La parte del agente:** Es el componente que se encuentra mas cerca al momento de la lesión, ejemplo, del taladro, la broca.
- 2.4.3. **La condición mecánica o física insegura:** El ambiente externo dentro del cual se trabajó y que pudo ser protegido, ejemplo, los guantes, la falta de ellos.
- 2.4.4. **El tipo de accidente:** La forma como se estableció el contacto entre la persona lesionada y el objeto o substancia que produjo la lesión.
- 2.4.5. **El acto inseguro:** Violación de un procedimiento considerado como seguro (trabajar a velocidades peligrosas).
- 2.4.6. **El factor personal inseguro:** Es la actitud, ignorancia, problemas físicos o psíquicos del trabajador, (defectos de la vista o la

fatiga).

De estos seis factores invariablemente tres de ellos, se producen en la mayoría de accidentes -la condición mecánica insegura, el acto inseguro y el factor personal inseguro- ocurriendo siempre en un determinado orden para producir la lesión; la prevención debe analizar los factores causales y su orden, para poder eliminarlos y evitar su producción.

### 3. LA PREVENCIÓN.

Toda legislación sobre accidentes debe perseguir dos objetivos: la prevención de los accidentes y su reparación. Antes los países se orientaban a curar y no prevenir los accidentes laborales, preocupándose en la indemnización a otorgar; como asegurarse; el adagio de más vale prevenir que curar era olvidada. La seguridad e higiene del trabajo era inexistente o estacionaria, se limitaba a establecer disposiciones aisladas de prevención y orientación, comprobándose que los organismos con funciones de inspección y los cobertores de riesgos deben coordinarse y complementarse entre sí.

Como prevención se debe entender el conjunto de métodos y sistemas destinados a evitar o impedir los accidentes laborales y representan el principio y el fin de la seguridad; se pretende, con ella, reducir los accidentes. La prevención puede ser:

- Pasiva: Cuando estudia los accidentes más frecuentes y analiza sus causas, y

- Activa: Cuando se prevén imaginativamente los accidentes, antes de que ocurran, porque no existe un antecedente.

Los propósitos de la prevención, tiene distintos puntos de vista, como:

- **Sociales:** Reducen la carga social que representa el trabajador incapacitado.
- **Económicos:** En relación de que si existen más trabajadores útiles y activos, mayores son los beneficios generales de la sociedad.
- **Jurídicos:** Se reafirma el derecho a la vida y la integridad corporal del trabajador.

Los riesgos de trabajo, con las medidas de prevención adoptadas, tienden a disminuir en intensidad y frecuencia, aun cuando no desaparezcan del todo. Las medidas de prevención pueden adoptarse a partir de:

- **Las condiciones personales del trabajador:** Cada trabajador desempeña sus labores ajustadas a sus aptitudes y preferencias.
- **La forma de la prestación:** Deben conjugarse la técnica laboral y la higiene industrial para obtener mayor rendimiento a menores riesgos.
- **Los dispositivos de protección:** Evidenciándose como necesarios, aún en máquinas consideradas como inofensivas.

Las normas preventivas poseen un triple carácter: indicativo, reparador y sancionador o coercitivo. El legislador establece normas o medidas de seguridad obligatorias, para que sean implementadas

en las industrias, resultando una sanción si no son cumplidas. En la prevención deben actuar: El Estado y las entidades u organizaciones privadas. El Estado puede actuar legislando, inspeccionando y sancionando. Las organizaciones privadas, entidades o asociaciones (mutualidades, compañías de seguros, asociaciones obreras y patronales), pueden actuar doblemente: Como colaboradores del Estado, velando porque se cumplan las normas preventivas y por iniciativa propia, incorporando toda clase de medidas que juzgen convenientes.

Las corrientes preventivas actuales, han incorporado "Comités de seguridad", siendo eficaces en la prevención de accidentes y comprendiendo a:

- Técnicos en dirección de la empresa: Ingenieros, médicos.
- Los que realizan directamente el trabajo: Supervisores y obreros.
- Elementos administrativos: Labores burocráticas.

Se constituyen en cada empresa o centro de trabajo y su función es analizar periódicamente los riesgos acontecidos, determinar su origen, proponer medios para evitarlos y velar por la seguridad e higiene del trabajo.

Los fundamentos para los estudios preventivos son:

- La investigación de las causas de accidentes y circunstancias en que se producen.
- El estudio de estadísticas generales y específicas de los accidentes en las diferentes industrias.
- Las leyes que determinan la frecuencia de los accidentes comparán-

dolas con las estadísticas de otros años.

- Los efectos de las medidas tomadas para evitarlos.

### 3.1. Medidas de prevención.

Se han implementado pruebas psicotécnicas que permiten descubrir las deficiencias psicomotrices y conociendo el estado psíquico del trabajador se le puede tratar y alejarlo de los riesgos; con respecto al aspecto técnico, los dispositivos de protección pueden ser directos, si protegen directamente al trabajador, proporcionándole equipo apropiado y el indirecto, cuando se implementan dispositivos de seguridad a las máquinas, útiles y elementos de seguridad.

Pueden implementarse sistemas de educación para la prevención de los accidentes laborales, enfocado especialmente a los trabajadores en los centros de trabajo o al público en general de una comunidad. Esta divulgación, puede realizarse por:

- La prensa, medio de divulgación positivo para inculcar en las masas los métodos preventivos.
- El cinematógrafo coopera con la difusión visual, causando gran impacto.
- Los museos de seguridad expone los medios creados para lograr condiciones seguras en distintas tareas.
- Impresión de folletos, que se entregan gratuitamente a los obreros con respecto a los riesgos en las labores y que deben ser de conocimiento obligatorio.
- Conferencias, actos públicos y murales implementados en los cen-

tros de trabajo y centros recreativos de la comunidad.

- Clases colectivas impartidas por especialistas de seguridad a los trabajadores en seminarios, cursos, talleres, etcetera.
- Carteles y avisos, conteniendo fotografías o dibujos con textos o frases, fijados en los centros de trabajo y en lugares visibles, pretendiendo estimular al trabajador para que conozca los peligros y sus consecuencias; es el método más frecuente en la propaganda de las medidas de seguridad.

#### 4. LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.

La seguridad no es una técnica médica; su actuación es técnica, actúa contra los accidentes del trabajo para evitar sus consecuencias, comprende la prevención de los accidentes y la protección de bienes y personas frente a las pérdidas. La seguridad equivale entonces al control total de pérdidas.

Se puede decir que es el conjunto de métodos que tratan de proteger al trabajador de los peligros y daños en la ejecución de su labor. Las medidas de seguridad, comprenden:

- La organización racional del trabajo;
- La higiene de locales y la sanidad industrial;
- La prevención de los accidentes.

Es una ciencia que agrupa distintos medios técnicos, investiga las causas de los accidentes y enfermedades laborales y los factores industriales que perjudican la salud de los trabajadores. La segu-

ridad también se refiere a normas establecidas por el Estado a autoridades competentes, traducidas en leyes o reglamentos, para que los trabajadores y empresarios se ajusten a ellas en cuanto a sus actitudes, métodos y eviten los accidentes laborales. Estudia al hombre como ser inteligente capaz de percibir y reconocer los riesgos, defendiéndose de estos peligros e implementando las medidas preventivas para evitarlos.

Al conjunto de técnicas de prevención y de protección a nivel general en cualquier actividad laboral, se les ha llamado Técnicas de Seguridad Generales Inespecíficas, y consisten en las siguientes:

- **Analíticas:** Trata de conocer los riesgos existentes y las causas de los accidentes, estas técnicas no dan seguridad, pero sin ellas esta no existe.
- **Notificación de accidentes:** Los servicios médicos de primeros auxilios pueden informar acerca de los accidentes producidos aún cuando sean leves.
- **Registro de accidentes:** Este tiene posteriormente mucho valor debido a que, acontecidos los accidentes se descubren las condiciones peligrosas y desapercibidas.
- **Investigación de accidentes:** Se encuentra a cargo del servicio de seguridad de la empresa, pero pueden colaborar los servicios de primeros auxilios de éstos, porque es allí donde surgen las primeras versiones acerca de las causas de los accidentes.
- **Inspecciones de seguridad:** Visitas de los supervisores, útiles

para detectar condiciones inseguras, descubrir riesgos o actos inseguros.

- **Estadísticas para la seguridad:** Los registros o índices de frecuencia y gravedad de los accidentes, que contribuyen al análisis de las causas y su erradicación.
- **Operativas:** Estas técnicas son las que realmente logran mejorar la seguridad. Son las de más alto rendimiento en seguridad, tienen un contenido mixto porque van enfocadas al factor humano, en un doble sentido: La conducta humana, actos inseguros y la selección profesional, intento de ajustar al hombre y al trabajo, y enfocadas también al factor técnico.
- **Diseño y desarrollo de instalaciones:** Tiene carácter técnico, intenta aprovechar al máximo los recursos de la empresa para elevar la producción.
- **Mejorar métodos de trabajo:** Es de carácter técnico, intenta simplificar el trabajo, economizando esfuerzos inútiles y evitando la fatiga y actos inútiles improductivos pero peligrosos.
- **Dispositivos, defensas y resguardos de seguridad:** Tienen carácter mixto, porque pueden ser técnicas de prevención y de protección; intenta neutralizar el riesgo lesional y potencial de una condición material insegura, mediante la interposición de barreras, distancias y mecanismos que eviten las lesiones de los que trabajan.
- **Equipos y prendas personales de seguridad:** Deben ser utiliza-

das por los obreros expuestos al riesgo, su valoración es técnica pero no de prevención; su uso no evita los accidentes, sólo los protege contra la posibilidad de lesiones.

- **Mantenimiento preventivo:** Posee un contenido técnico, porque todo lo que sea prevenir averías trae aparejado el prevenir los accidentes, elevando la productividad.
- **Señalización y alarma de riesgos:** Es la técnica más simple pero no por ello menos importante; el riesgo es peligroso si es ignorado, pero cuando es señalado ya no lo es.
- **Tratamiento de emergencia:** Es necesario la implementación de centros médicos de primeros auxilios en la empresa, botiquines y adiestramiento de socorristas, para atender rápidamente las lesiones y evitar secuelas incapacitantes definitivas por la falta de atención.
- **Normas de seguridad:** La elaboración e implantación de ellas, constituye la técnica de seguridad de mayor categoría y rendimiento.
- **Selección, colocación, adiestramiento, educación, supervisión, motivación, medidas correctivas:** Son técnicas enfocadas al factor humano, que se ampliarán más adelante.

#### 4.1. La seguridad como obligación del patrono.

Es obligación esencial del patrono procurarle al trabajador el máximo de higiene y seguridad en el trabajo, velando por el cumplimiento de las respectivas disposiciones legales y protegiendo-

lo contra las imprudencias derivadas del ejercicio habitual de la profesión, debe incorporar primeros auxilios en el lugar de trabajo para la atención urgente de los accidentes.

Es muy frecuente que sea el empresario o director de la empresa el principal obligado a velar porque las condiciones de la empresa sean seguras, para la salud e integridad corporal del trabajador, pero no es el único; el Estado también tiene que intervenir para que los empresarios inconscientes adopten las medidas de precaución y los dispositivos de seguridad, esto por medio de inspecciones regulares, y sanciones penales y administrativas a quienes infrinjan los preceptos preventivos obligatorios. Los trabajadores también están obligados a cumplir con las normas sobre precaución y seguridad, las recomendaciones técnicas, instrucciones; no cometer deliberadamente o por descuido algún acto inseguro; participar en los cursos de talleres e informaciones preventivas, impartidos dentro o fuera de la empresa; someterse a pruebas y exámenes médicos estipulados, e informar acerca de peligros o producción de accidentes de todo tipo, para seguirse una investigación de ellos, determinar las causas y corregir los factores causales.

#### 4.2. Medidas mínimas de seguridad.

Toda empresa debe adoptar las siguientes prácticas mínimas de seguridad, para alcanzar una máxima eficacia en seguridad, deberán ser modificadas dependiendo de la rama de la industria, de la forma de prestación del trabajo, del número de obreros empleados y el gra-

do de riesgos inherentes al mismo.

- 4.2.1. **La Selección:** Son exámenes preocupacionales; su forma depende de la modalidad del trabajo, revelan factores de experiencia anterior, personalidad, grado de sociabilidad, capacidad física y defectos en los órganos de los sentidos, movimiento, atención, inteligencia y personalidad.
- 4.2.2. **Colocación:** Debe prestarse atención a las condiciones físicas y mentales del solicitante y el empleo otorgárselo en forma provisional, en relación a ellas, mientras se demuestre que es apto para desempeñarlas.
- 4.2.3. **Adiestramiento:** Debe iniciarse cuando empiezan efectivamente los servicios; consiste en decirle lo que debe hacer, mostrarle cómo debe hacerlo, dejarlo que lo realice, corregirlo hasta que lo realice bien y vigilarlo para asegurarse que lo continua haciendo bien.
- 4.2.4. **Educación:** Deben ampliarse los conocimientos sobre seguridad, del trabajador; explicarle la política de seguridad de la empresa, comenzar brevemente y profundizar continuamente; esta a cargo del coordinador de seguridad, jefe de personal y el supervisor.
- 4.2.5. **Vigilancia o supervisión:** Es regla general comprobada que el supervisor es la clave para la seguridad en la empresa; el empresario o director de ella, debe preocuparse por brindarle educación, adiestramiento y reforzamiento en asuntos de seguridad.
- 4.2.6. **Fomento del interés en la seguridad:** Es el incentivo positivo a la intención de evitar el accidente, en forma particular o colecti-

va; se ayuda de la psicología de la seguridad para despertar el interés y conservar el entusiasmo entre los trabajadores, y de la comprensión de las razones de un acto inseguro. Incluye medios como: Asambleas de seguridad, competencias, sugerencias, periódicos, y revistas del establecimiento, tableros de boletines, carteles y lemas.

**4.2.7. Participación de los trabajadores:** Para despertar un mayor interés en los trabajadores es necesario hacerlo participar activamente, asignándole labores específicas y reconociendo sus progresos y su valor.

**4.2.8. Medidas correctivas:** Es el incentivo negativo, se aplica como parte de los procedimientos rutinarios del trabajo e incluye técnicas de mando y supervisión.

La opción segura del patrono para evitar el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo es esforzarse porque el accidente no se produzca; aunado al descubrimiento de los costos de los accidentes han dado un impulso formidable a la seguridad industrial.

## 5. LA MEDICINA DEL TRABAJO.

De la combinación lógica de los conocimientos higiénicos, médico quirúrgicos, terapéuticos y jurídicos se origina la medicina del trabajo. Cesarino Junior la define como: "La ciencia que comprende el estudio de todas las formas de protección de la salud del trabajador en lo que se refiere al desempeño de sus tareas, principalmen-

te con el carácter preventivo de las dolencias profesionales y del mejoramiento de sus aptitudes físicas, mentales y ambientales"(40).

La medicina laboral trata de prevenir y curar a los trabajadores víctimas de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo, así como acelerar los procesos de recuperación de éstos para la rápida reincorporación a sus labores.

Dentro del campo de la medicina laboral, destacan las siguientes disciplinas: La patología y la fisiología del trabajo, la prevención y tratamiento de los accidentes, la profilaxis de las enfermedades profesionales y la higiene laboral, haciéndose necesario su análisis por separado.

Algunas disposiciones legales vigentes como: El descanso hebdomadario, la jornada máxima de trabajo, las vacaciones anuales, la declaración de tareas insalubres, la prohibición del trabajo de los niños y mujeres, descansos anteriores y posteriores al parto, etcetera, tienen su fundamento en la integración de lo jurídico y lo médico; entre las disciplinas de la medicina y el Derecho del Trabajo.

Estos servicios médicos contribuyen a mejorar las condiciones fisiológicas e higiénicas del trabajador, protegiéndolo contra los riesgos de trabajo; orientando biológicamente la mano de obra, produce resultados importantes en las economías modernas.

---

(40) Alcalá y Cabanellas. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 117.

### 5.1. El trabajo Insalubre.

Todo trabajo insalubre es perjudicial para la salud; es proclive a producir o agravar enfermedades en las personas que desempeñan labores en estas condiciones. Hay industrias insalubres, peligrosas e incómodas.

Son industrias insalubres, las que producen, a quienes trabajan en ellas, trastornos generales orgánicos, ocasionados por elementos de trabajo (plomo, mercurio) y el ambiente (mataderos, frigoríficos). Las industrias peligrosas, por su naturaleza implican un riesgo para la salud o integridad del trabajador ejemplo, los altos tornos, asistencia a enfermos contagiosos, etcetera. Las industrias incómodas, lesionan al trabajador por las condiciones del ambiente laboral (ruidos, olores); posiciones en la ejecución del trabajo (de rodillas, de pie); a estas tres clasificaciones comúnmente se les ha llamado trabajos insalubres, aunque podrían llamárseles nocivos.

Realmente no existen trabajos insalubres, sino lugares o métodos insalubres, no es el trabajo sino el lugar y la forma en que se realiza lo que provoca el peligro para la salud del trabajador. Las causas más frecuentes de insalubridad provienen de diversas sustancias nocivas, polvos o tóxicos. Las medidas adoptadas en lugares insalubres son preventivas e higiénicas, pero cuando es imposible lograr la protección debido a la imposible eliminación de los efectos nocivos, se trata de disminuir la jornada laboral y el aumento en la retribución y se declara la insalubridad, esto no significa

que produzca la mortalidad profesional a corto plazo, de lo contrario la actividad se prohibiría.

Nuestra legislación clasifica el trabajo en insalubre y peligroso; el Artículo 201, del Código de Trabajo, título quinto higiene y seguridad en el trabajo, determina que trabajos se comprenderán en cada clasificación en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo; no se delimitan los aspectos para la declaración de insalubridad, ni existen listas de trabajos insalubres declarados así por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### 6. LA HIGIENE DEL TRABAJO.

La higiene desde un punto de vista general, como parte de la medicina, tiene por objeto la conservación de la salud, previniendo enfermedades; también tiene un segundo significado, el de limpieza, aseo en las viviendas y poblaciones.

La higiene del trabajo, estudia las normas referentes a la prevención de las enfermedades profesionales y la seguridad laboral; tiene por objeto estudiar las causas de los accidentes, y prevenir sus consecuencias. Ambas deben colaborar e implementarse entre sí, debido a que velan por la salud en el trabajo.

Al adoptarse las medidas de higiene en los lugares o centros de trabajo, se asegura la salud de los trabajadores; éstas cooperan en un rendimiento mayor de producción, porque evitan el ausentismo de los enfermos y contribuyen a que los servicios se presten en condi-

ciones de salubridad y con más eficacia.

La higiene laboral, se puede dividir en higiene de industria, en donde se estudia y analiza el ambiente laboral y el material utilizado en la ejecución del trabajo, y la higiene del trabajador, en la cual se comprenden los aspectos físicos y mentales de los obreros.

La higiene industrial tiene como funciones la de reconocer, evaluar y controlar las condiciones ambientales que pueden incidir negativamente sobre la salud o aptitud de una persona en su trabajo normal. Estas condiciones ambientales se pueden dividir en las siguientes categorías:

- **Químicas:** Líquidos, gases, polvos, humos, nieblas y vapores, en forma de contaminantes del aire e irritantes de la piel.
- **Físicas:** Radiaciones electromagnéticas e ionizantes, ruido, vibración, temperaturas y presiones extremas.
- **Biológicas:** Insectos, mohos, hongos, fungosidades y bacterias.
- **Ergonómicas:** La monotonía, la repetición de movimientos y la fatiga.

Algunas reglas higiénicas que deben implementarse en los centros de trabajo, reguladas por el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en sus títulos II, capítulos I y IV; y el título IV, capítulos I, II, III, IV, V, VI; así como otras normas inmersas y deseminadas en el reglamento son:

- La limpieza, desinfección y desinsectización de los locales.
- Implementar lavabos, duchas, cuartos de aseo, acordes al número de trabajadores.
- Prohibición de dormir en los lugares de trabajo.
- La iluminación de los locales laborales debe ser natural y artificial, suficiente para que las tareas se ejecuten sin riesgo y sin perjudicar el organismo de los trabajadores.
- Deberán instalarse toldos o cortinas para evitar que la luz solar produzca deslumbramientos directos o se reflejen ofensivamente en las partes metálicas o vidrios.
- Las ventanas, claraboyas u otras aberturas deberán impedir la entrada directa del sol.
- La luz artificial debera ser difusa.
- La ventilación debera ser adecuada y en cantidades suficientes para el número de trabajadores en cada instalación.
- Debe evitarse las corrientes de aires especialmente en épocas invernales.
- Si la ventilación es artificial esta debera ser purificada o tratada especialmente.
- Las condiciones térmicas e higrométricas deben ajustarse a las estaciones y a los climas.
- Las instalaciones de uso común por los trabajadores como: comedores, salas de descanso, baños, dormitorios, deben contar con suficiente amplitud, en la construcción así como en las puertas

para evacuar al personal laborante en la empresa.

- El suministro de agua potable debe ser continuo en los centros laborales.

7. **MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA.**

En la legislación guatemalteca los aspectos sobre seguridad e higiene en el trabajo, estan regulados especificamente en el Código de Trabajo, en su título quinto, higiene y seguridad en el trabajo, de los Artículos del 197 al 205, en los cuales se regulan, en forma general, los aspectos de medidas de precaución, prohibiciones, clasificación de trabajos insalubres y peligrosos, derechos de trabajadores y algunas medidas preventivas con respecto a trabajos de transporte, agrícolas, de familia y de comercio.

El Artículo 198 del Código de Trabajo indica que los patronos deben cumplir y hacer cumplir las medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determine, y el Artículo 415, indica el procedimiento a seguir en caso de incumplimiento de estas medidas preventivas y las sanciones derivadas.

El Artículo 204 segundo párrafo del Código de Trabajo, establece una duplicidad de funciones de órganos diferentes como lo son el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Inspección General de Trabajo, al otorgarles facultades de emitir Acuerdos para la reglamentación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, ac-

tualmente cada institución se rige por sus respectivos Acuerdos y programas, por lo cual se tratarán en forma separada, atendiendo a las problemáticas y complicaciones que cada uno de ellos presenta.

#### 7.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Ministerio de trabajo y previsión social, como parte del Estado, tiene la obligación de brindar protección a los ciudadanos trabajadores que por la ejecución de sus labores se encuentran expuestos a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; se encarga de la seguridad e higiene en el trabajo, reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de fecha veintiocho de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete.

El reglamento como ya se dijo, tiene como objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que se ejecutan las labores por los trabajadores de patronos privados, del Estado, las municipalidades y las instituciones autónomas con el fin de protegerles la vida, la salud e integridad corporal. Los aspectos generales son: Obligaciones de los trabajadores y patronos, organizaciones de seguridad en la empresa, condiciones materiales, ambiente de trabajo, condiciones inseguras, medidas de seguridad e higiene dentro de la empresa, primeros auxilios y botiquines para el tratamiento rápido en casos de accidentes, la aplicación, control y sanciones.

Sus normas son de observancia general y públicas a nivel nacional. No ha sufrido modificaciones en su contenido esencial, desde

la fecha en que fue publicado, hasta las contenidas en el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, modifica el Artículo 272 del Código de Trabajo, se refiere al monto de las sanciones pecuniarias por violaciones a normas prohibitivas y normas de seguridad e higiene, elevando la sanción de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) a mil doscientos cincuenta quetzales (Q 1,250.00), alterando, en consecuencia, el Artículo 109 del Reglamento. Se hace evidente la necesidad modificar el reglamento mencionado debido a los nuevos sistemas productivos implementados, el avance tecnológico científico alcanzado a nivel mundial; también emitir los reglamentos especiales, a los que el reglamento general remite y son actualmente inexistentes, como por ejemplo: La forma de determinar los trabajos insalubres y peligrosos; mejorar el sistema de sanciones, control y supervisión de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, actualmente costoso, lento y poco efectivo. Los inspectores, al comprobar las violaciones a las normas de seguridad e higiene en una empresa, emiten recomendaciones al patrono, fijan un plazo prudencial para que se pongan en práctica medidas para la solución de los problemas; en la mayoría de los casos no son acatadas. Ante ello inicia el juicio punitivo en un tribunal de trabajo competente, que prevee únicamente una sanción económica. La mayoría de los empleadores prefieren pagar las multas impuestas cuando alguno de los procesos prospera, que implementar medidas de seguridad e higiene en su empresa a cambio de un aumento en sus costos, por considerar que es

obligación del Estado y con pagar la cuota del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cumplen con su responsabilidad patronal.

Otro problema detectado al realizar la presente investigación es la falta de coordinación en la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en las empresas, a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; también el asesoramiento técnico, la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales para su prevención y la promoción de la creación de las organizaciones de seguridad en los centros de trabajo, según los Artículos 11 y 12 del Reglamento general, pero que en la realidad no se efectúa por factores como:

- La estructura diferente en ambas instituciones.
- La falta de recursos económicos y humanos existentes en ambas instituciones, pero más crítica en el Ministerio de trabajo.
- Separación absoluta de los programas implementados en las dos instituciones en políticas de prevención, higiene y seguridad laboral.
- Poca concientización e instrucción acerca de las medidas de prevención seguridad e higiene laboral, entre el personal que tiene a su cargo el desarrollo de ellas; en forma drámatica en el Ministerio de trabajo y previsión social.
- Falta de iniciativa, motivación e interés en los funcionarios que han dirigido las instituciones, quienes han relegado a un último

plano esas medidas, las cuales por su importancia deben ser prioritarias, para la reducción eficaz de los riesgos del trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, controla los aspectos de seguridad e higiene laboral por medio de los inspectores que tienen a su cargo, entre otros asuntos laborales, conflictos colectivos de condiciones de trabajo, salarios mínimos, etcetera y la seguridad e higiene laboral, todo ello les complica el trabajo. El número de inspectores a nivel nacional es de ciento veinte, los departamentos de Santa Rosa, Jutiapa y el Progreso cuentan con un inspector; en la región metropolitana el número de inspectores activos es de diecisiete; el departamento de inspectoría carecen de vehículos de transporte para las inspecciones, los viáticos son simbólicos, comprenden diez quetzales (Q 10.00), en los municipios y veinte quetzales (Q 20.00), en las cabeceras departamentales; en esas sumas se incluyen transporte, alimentación y hospedaje.

Además de los inspectores, se creó, en el departamento de previsión social, una sección de seguridad e higiene, integrada por cuatro personas (visitadores sociales), pero no pueden salir a inspeccionar y realizar recomendaciones, debido a que la ley no los faculta para ello, deben tener calidad de inspectores de trabajo, sólo tienen trabajo de oficina y la responsabilidad de la seguridad e higiene a nivel nacional; no cuentan con un programa de prevención, seguridad e higiene laboral.

Los inspectores de trabajo intervienen sólo en los casos de

denuncia del trabajador afectado, organizaciones sindicales, medios de comunicación social, procuraduría de los derechos humanos, ocasionalmente, y de oficio que es muy remoto; no tienen un número establecido de expedientes; además con la nueva modernización y organización de la Inspección General de Trabajo, contenidas en el Acuerdo Ministerial número 85-94, las inspecciones quedaron suspendidas y son realizadas sólo por quienes forman la sección o unidad de visitaduría, integrada por alrededor de nueve inspectores de la región metropolitana, ignorándose la forma implementada en los departamentos; lo anterior reduce, aun más, las probabilidades de inspeccionar en materia de higiene y seguridad, porque como se lee textualmente en el Artículo 16 del mencionado Acuerdo, las visitas de los inspectores se limitaran a verificar la denuncia y en casos excepcionales se incluirán las posibles inobservancias de higiene y seguridad laboral.

En la sección de seguridad e higiene del Ministerio, no se lleva registro acerca de los accidentes laborales producidos, menos aún, de investigaciones para determinar las causas que los producen, por ende, no se implementa ninguna medida de prevención de accidentes a nivel nacional; la capacitación de los inspectores que tienen a su cargo la función de supervisar la higiene y seguridad en las empresas, es mínima según los datos surgidos del trabajo de campo realizado en dicha institución; el sector empresarial y actividades industriales o económicas no cubiertas por el Instituto Guatemalteco

de Seguridad Social, no notifican los accidentes lesionantes y no lesionantes, que ocurren, desconociéndose la frecuencia y gravedad de los mismos.

Es necesario capacitar y estructurar mejor al personal con funciones de supervisión; por ejemplo dividir a los inspectores en asuntos laborales y en asuntos de higiene y seguridad como se encuentra en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que ha sido eficaz; dinamizar la actual sección de seguridad e higiene en el Ministerio, para que sus recomendaciones y trabajo sean efectivas para la correcta aplicación de las normas de higiene y seguridad laboral.

#### 7.2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El régimen de seguridad social debe brindar a los afiliados y sus familiares, la protección relativa a accidentes en forma general, en base al Acuerdo número 1,002 de la Junta Directiva del Instituto, el Artículo 7o. de esa norma indica, que en materia de prevención de accidentes, promoción de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, debe enfocarse al reconocimiento, evaluación, control de los riesgos; a la promoción y mantenimiento, evaluación, condiciones y medio ambiente de trabajo, desarrollando conocimientos, actitudes y prácticas en el individuo y la sociedad, con respecto a los problemas de esas condiciones y buscar su solución.

Todas estas actividades son, de acuerdo al Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de trabajo y

previsión social, desarrolladas por la sección de seguridad e higiene del Instituto, que, en coordinación con los inspectores de la Institución, específicamente los adscritos a la inspección de seguridad e higiene, realizan actividades de promoción, vigilancia y control de las medidas de prevención de los riesgos de trabajo, salud ocupacional y seguridad laboral.

Actualmente se ha implementado un nuevo programa llamado Condiciones y Medio ambiente de trabajo (CYMAT), el cual tiene como antecedente un programa puesto en marcha por la Organización Internacional del Trabajo, en mil novecientos setenta y seis tiene por objetivo humanizar el trabajo, denominándose Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT); es así como en Guatemala, en mil novecientos ochenta y seis, se inició un programa denominado diagnóstico de condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas de alto riesgo, en el cual se escogieron doscientas (200) empresas, de diferentes actividades económicas, realizando el diagnóstico de cada una de ellas; lamentablemente con el cambio de su coordinador, el programa quedó inconcluso logrando, eso sí, despertar el interés por esta nueva metodología.

En mil novecientos noventa y tres, se inició el programa CYMAT, siendo el método que estudia las condiciones y medio ambiente de trabajo, constituido por factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en la empresa (condiciones de

trabajo), y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Las condiciones y medio ambiente de trabajo es un fenómeno complejo, involucra un estudio multidisciplinario de ciencias, como: Economía, antropología, sociología, psicología, ergonomía, pedagogía, derecho, etcetera. Los principales elementos que este programa incluye son:

- Higiene, seguridad y salud ocupacional;
- La carga física, psíquica y mental de trabajo;
- El ambiente físico del medio de trabajo: Iluminación, ventilación, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, polvo, humo, gases, vapores, riesgo eléctrico, riesgo biológico, etcetera;
- La duración y configuración del tiempo de trabajo;
- La organización y el contenido del trabajo;
- La adecuación de las máquinas y del trabajo, al hombre (Ergonomía).
- Los sistemas de remuneración (salario);
- La transferencia de tecnología de países desarrollados;
- El impacto de las condiciones generales de vida sobre el hombre que trabaja;
- La participación de los trabajadores.

Este programa se fundamenta en siete actividades que son:

- **Organización empresarial:** Es la formación de organizaciones de seguridad en cada empresa (comités corporativos, comités geren-

ciales, comités de seguridad y monitores), como responsables de los lineamientos políticos de prevención, seguridad e higiene laboral.

- **Elaboración de perfiles riesgo/daño:** Formados los comités de seguridad de la empresa, el Instituto brinda capacitación a los monitores de la empresa, para que realicen el diagnóstico de riesgos y daños de su empresa, en base a tres boletas proporcionadas por el Instituto, siendo discutidas en el comité de seguridad, para estudiar las técnicas o mecanismos a emplearse para la disminución, control y supresión de los riesgos y daños.
- **Capacitación de inducción y permanente:** Es la capacitación que proporciona el instituto y los miembros del comité de seguridad formados en las empresas, para facilitarles el manejo de los instrumentos de detección de los riesgos.
- **Sistema de información y vigilancia epidemiológica:** Es el proceso de investigación de los daños: Accidentes y enfermedades profesionales. Se realiza un registro estadístico, llamado Vital, en donde se computan los índices de frecuencia, gravedad, siniestralidad, ausentismo y rotación de personal; analizando la accidentalidad, mortalidad, condiciones y medio ambiente que los produjeron. Sirven al Instituto, de fuente para el análisis y reporte de sus estadísticas anuales sobre accidentes de trabajo.
- **Estructuración de normas y procedimientos de higiene, seguridad, salud ocupacional:** Después de identificar los riesgos y daños de

la empresa, se formularan las normas de seguridad e higiene a emplearse específicamente en cada departamento de la empresa, y en forma general para todos los trabajadores de ese centro de trabajo.

- **Fortalecimiento del sistema médico empresarial:** Tiene por objeto fortalecer el servicio médico existente en la empresa (curativo y preventivo), o crearlo si no existe, en aspectos de historia laboral, exámenes médicos antes, durante y después del empleo, analizar los perfiles riesgo/daño; la morbi-mortalidad; los sistemas de vigilancia epidemiológica y el monitoreo ambiental y biológico.
- **Sistema de control de desastres y seguridad vial:** Consiste en la formación de sistemas para controlar desastres (naturales, industriales y sociales), realizando simulacros.

Este programa ha estado desarrollándose por los inspectores del Instituto, cuyo número es de cien en toda la República, la región metropolitana tiene veinticinco; tiene como meta, en forma individual la de veinte empresas iniciales y veinte de seguimiento anuales, para que en el año de mil novecientos noventa y cinco sea de cuatro mil (4,000). Es un programa de desarrollo interno, dirigido a los empleadores, quienes por medio de sus gerentes y jefes de personal, organizan los comités de seguridad de la empresa, desarrollando sus propias medidas de prevención, seguridad e higiene, dependiendo de sus necesidades.

La evaluación del programa, se realizó en el mes de octubre de

mil novecientos noventa y cinco, tiene expectativas de desarrollo, pero también enfrenta problemas como la falta de recursos económicos y humanos para avanzar más rápidamente; falta de coercibilidad para su aplicación, por la baja cuantía de las multas de cien a quinientos quetzales (Q 100.00 a 500.00), que fácilmente son pagadas por los empleadores para luego, seguir reincidiendo en violaciones a normas de seguridad e higiene del trabajo sin implementar el programa.

El Instituto Guatemalteco de seguridad social, es el único que proporciona registros de estadísticas de accidentes de trabajo, estos son recolectados en base a los accidentes atendidos en emergencias, primeras consultas y reconsultas; es decir, accidentes con lesiones; los accidentes que no producen lesiones o que sufren las personas no afiliadas al Instituto, y lesiones leves, no son registrados; consecuentemente las estadísticas no son del todo confiables, debido a la existencia de subregistros, no demostrando la verdadera situación laboral de nuestro país. A continuación se proporcionan los datos de accidentes, recopilados por el Instituto del del año de mil novecientos noventa y uno a mil novecientos noventa y cuatro.

Año	trabajadores afiliados	accidentes de trabajo	Número de acci- dentes por cada 100 afiliados
1991	785,753	91,753	11.6
1992	795,708	78,231	9.6
1993	823,239	86,331	10.5
1994	830,324	71,463	8.6



### CONCLUSIONES

A través de las diferentes épocas y civilizaciones, el trabajo fue considerado en primer término como una actividad denigrante, por lo cual era relegado a los esclavos y a los pobres, debido a que el modo de producción predominante era el agrícola; después se le otorgó relativa importancia y algunos oficios se desarrollaron como profesiones: Los mercaderes, los artesanos los navieros, etcetera, fundándose colegios o corporaciones que los reúnen en gremios para ayudarse y proteger sus intereses comunes; por último con la transformación y tecnificación de la producción (en la revolución industrial), la actividad de trabajar es considerada dignificante y enaltecedora, realizada por el ser humano para subsistir.

Los antecedentes de las legislaciones americanas sobre prevención, seguridad e higiene en el trabajo, se encuentran en las Leyes de Indias, que en su libro sexto se refiere al trabajo indígena, sus aspectos más importantes son: Libre elección de un trabajo; limitación a la jornada de trabajo; prohibición de ejercer coacciones o castigos físicos contra el trabajador; enviarlos a regiones a las cuales el trabajador no estaba aclimatado; obligatoriedad de los descansos dentro de las jornadas de trabajo y semanales; en los casos de accidentes o enfermedades de trabajo, la víctima recibía atención médica por el patrono y la mitad del salario hasta su recuperación, si fallecía, el empleador debía pagar los gastos del fune-

ral; prohibición para las mujeres de trabajar durante el embarazo y el período posnatal. La legislación española, dirigida a trabajadores indígenas americanos lamentablemente no fue derecho positivo, debido a factores económicos, de distancia y falta de humanidad; por lo cual quedan olvidadas al independizarse los Estados Americanos de España.

3. Los riesgos de trabajo, son la probabilidad del hecho potencial, y el infortunio de trabajo es el acaecimiento, la probabilidad hecha realidad, sufrida por los trabajadores, como consecuencia inherente del trabajo. Los riesgos de trabajo comprenden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, su importancia actualmente es debido a los daños materiales (costos) que representan para el empleador y los daños en la integridad física de los trabajadores, representados por lesiones, produciendo incapacidades: Temporales, permanentes e invalidez y en algunos casos la muerte.
4. El accidente de trabajo es un hecho originado en ocasión del trabajo, que de forma súbita, anormal, momentánea y exterior, produce una lesión, transitoria o permanente, en la integridad corporal (tomándose como la unión psicofísica), de la persona, en su calidad de trabajador y que merma su capacidad para el sostenimiento económico de sí mismo y sus dependientes económicos.
5. En Guatemala se ha establecido un régimen de seguridad social obligatorio, con el objetivo de dar protección mínima a toda la población; el organismo encargado de aplicar este régimen es el Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, éste brinda protección y beneficios en las contingencias sociales siguientes: Accidentes de trabajo y generales; enfermedades en general, incluyéndose las enfermedades profesionales; maternidad, invalidez, viudez, orfandad, vejez, muerte. Por lo tanto los riesgos del trabajo son incluidos dentro de las contingencias sociales cubiertas por el Instituto.

6. En nuestro país, los empleadores no pagan ninguna indemnización en virtud de que los accidentes de trabajo se encuentran incluidos en las contingencias sociales cubiertas por el régimen de seguridad social, el que además de contemplar el pago de prestaciones económicas tiene la obligación de prestar u otorgar otros servicios como: primeros auxilios, servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; rehabilitación, suministro de aparatos ortopédicos y protésicos. En otras legislaciones está establecido que a la víctima del infortunio laboral, el patrono le debe pagar la indemnización correspondiente.
7. Las causas de los accidentes de trabajo en su mayoría son por factores técnicos y humanos como: Deficiente organización empresarial, mal distribución de departamentos de alto riesgo, procedimientos de trabajo inadecuados o defectuosos, hacinamiento, carencia de orden y limpieza, el analfabetismo, falta de conocimientos y habilidades, realización de actos inseguros, uso de otro idioma, etcetera. Estos dos factores son tomados en cuenta para la elaboración de políticas de prevención, seguridad e higiene laboral.

9. Nuestra legislación para prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo, no es positiva a causa de deficiente organización administrativa, falta de capacitación de las personas que deben dirigir las, orientarlas y aplicarlas, procedimientos judiciales engorrosos, sanciones inadecuadas y obsoletas.
10. Otro problema detectado en el desarrollo de la presente investigación es la falta de coordinación y duplicidad de acciones por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la aplicación, control y vigilancia de la seguridad e higiene en las empresas, el asesoramiento técnico, la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
11. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son las instituciones que más se ha preocupado por implementar políticas y programas preventivos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales lo cual en alguna medida ha fomentado el interés de los empresarios de suprimir las causas que los producen, siendo necesaria mayor colaboración del Estado y el sector empresarial en la implementación de dichas políticas por los múltiples beneficios que conlleva su prevención para los empleadores y empleados.
12. En la actualidad el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es la única institución que proporciona registros estadísticos sobre los accidentes de trabajo, en base a la población trabajadora afi-

liada a éste. No se puede confiar en estas estadísticas debido a la existencia de: Subregistros, ya que únicamente se reportan los casos en los cuales, los accidentes producen lesiones, no así los que no las producen; el desequilibrio que se observa en cuanto a disminuciones y aumentos de accidentes de trabajo, entre un año y otro, sin que se pueda apreciar el origen de la variación en cuanto a dichas estadísticas; además, no son creíbles estos datos si se toma en cuenta el aumento del número de trabajadores activos y el número de accidentes registrados, considerando la insuficiencia de programas de prevención de accidentes en nuestro país.



RECOMENDACIONES

1. La modificación del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, vigente desde mil novecientos cincuenta y siete, y que regula las condiciones generales de higiene y seguridad en que se ejecutan las labores de los trabajadores a nivel nacional, debido a los nuevos sistemas productivos implementados, el avance tecnológico científico alcanzado a nivel mundial; así como la emisión de los Reglamentos especiales, a los que el Reglamento general remite y que no existen como: La regulación de los trabajos insalubres y peligrosos; la formulación de nuevas sanciones y supervisión de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
2. Unificación de políticas de prevención, seguridad e higiene del trabajo a nivel nacional, investigación, aplicación, supervisión, asesoramiento técnico y orientación para evitar los riesgos de trabajo; vigentes en las dos instituciones encargadas: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

1. Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política laboral y social. 2a. edición. Editorial Hemliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,976. Tomos I, II, III.
2. Almansa Pastor, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. 2a. edición. Editorial Tecnos. Madrid, España. 1,977.
3. Alonso Diez, Manuel. Instituciones de Seguridad Social. 9a. edición revisada. Editorial Civitas S. A. Madrid, España. 1,983.
4. Barahona Streber, Oscar y J. Walter Dittel. Bases del Programa de Accidentes de Trabajo de Guatemala. Unión Tipográfica. Guatemala. 1,943. Tomo I.
5. Barriga Errazuriz, Luis y Alfredo Gaete Berrios. Derecho del Trabajo. Imprenta y litografía Leblanc, Stanley y Urzúa. Santiago de Chile. 1,943. Tomo I.
6. Barrionuevo, Aristóbulo F. Accidentes e Incapacidades. Método funcional de Valoración. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,950.
7. Becerra Toro, Rodrigo. El contrato Individual de Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, Colombia. 1,983.
8. Boisseliur, Jackie. Tratado de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Gráficas Tresde S.A. General Pintos, España. 1,977.
9. Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1,968.
10. Cavazos Flores, Baltasar. Derecho Laboral en Iberoamérica. 1a. edición. Editorial Trillas. México. 1,981.
11. Centro Regional de Ayuda Técnica, administración de Cooperación Internacional de los Estados Unidos de América. Manual de Prevención de Accidentes de Trabajo. 2a. edición. Editorial Fournur S. A. México. 1,960.
12. Centro Regional de Ayuda Técnica, Agencia para el desarrollo Internacional (AID). Accidentes en el Trabajo. 4ta. edición en español. México y Buenos Aires, Argentina. 1,970.
13. Conflitti, Mario César. Accidentes de Trabajo. Ediciones Merú. Bue-

- nos Aires, Argentina. 1,977.
14. Consejo Interamericano de Seguridad. Manual para controlar los accidentes ocupacionales. 2da. edición en español. Englewood, New Jersey E.U.A. 1,981.
  15. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. S.A. México. 1,988.
  16. De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. 7a. edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1,989.
  17. De buen, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2da. edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1,990.
  18. De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. 4a. edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1,977.
  19. De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Primera impresión. Editorial Porrúa S.A. México. 1,979. Tomo II.
  20. De Pozzo, Juan. Derecho del Trabajo. Editores EDIAR, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1,941. Tomo III.
  21. Despotin, Luis A. La técnica en el Derecho del Trabajo. Editorial Claridad. Buenos Aires, Argentina. 1,941.
  22. Etala, Juan José. Derecho de la Seguridad Social. Ediciones EDUAR. Buenos Aires, Argentina. 1,949.
  23. Gallart Folch, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor S.A. Barcelona, España. 1,936.
  24. González Díaz Lombardo, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. 2da. edición. Editado por Textos Universitarios. México. 1,978.
  25. Fredriks, Jorge Luis. El Deber de Seguridad en la Ley de Contrato de Trabajo. 1a. edición. Segunda Reimpresión. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,993.
  26. Handley, William. Manual de Seguridad Industrial. Programas educativos S.A. Traductor José C. López López. 1.era. edición en español. México. 1,980.
  27. Kaskel, Walter y Hermann Dersech. Derecho del Trabajo. 5ta. edición traducida y completada por el Dr. Ernesto Krotoschin. Buenos Aires, Argentina. 1,961.

28. Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. edición ampliada y actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,977.
29. Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 4a. edición, reimpresión. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,987. Volumen II.
30. Lazo Cerna, Dr. Humberto. Higiene y Seguridad Industrial. 4a. edición. Impreso en talleres Gráficos, patrocinado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. México D.F. 1,961.
31. León Lattes. Accidentes de Trabajo. Selecciones Médico Legales. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1,945.
32. Ley Nacional de empleo y Ley de accidentes de Trabajo. 2a. edición actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,992.
33. Linares, Francisco Walker. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. 4ta. edición reformada. Editorial Nacimiento. Santiago, Chile. 1,947.
34. López Aguilar, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. 2a. Reimpresión. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala 1,985.
35. Marc, Jorge Enrique. Los riesgos del Trabajo. 2a. edición actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,978.
36. Mera Manzano, Ruben. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (Estudio comparado de las legislaciones Española y Chilena). Imprenta Hijos de Vicente Mas. Madrid, España. 1,957.
37. Niño Torres, Francisco y Roberto Mejía Estupiñán. Procedimiento Laboral. Teórico y Práctico. 6a. edición aumentada. Editorial Temis S.A. Bogotá, Colombia. 1,987.
38. Rubinstein, Santiago J. Desempleo, Derecho al Trabajo y Política de empleo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,984.
39. Rubinstein, Santiago J. Las Incapacidades laborativa. Derecho de los Incapacitados (teoría y práctica). 3a. edición actualizada y ampliada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,990.
40. Rubinstein, Santiago J. Los infortunios del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1,993.
41. Rufino, Marco A. Accidentes de Trabajo. Jurisprudencia y Doctrina Seleccionadas. 2a. edición, actualizada y aumentada. Editorial Uni-

versidad. Buenos Aires, Argentina. 1,990.

42. Sachet, Adrien. Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales. 1a. edición castellana de la octava francesa. Traducida por el Dr. Segundo U. Linares Quintana. Editorial Alfa. San Martín, Buenos Aires, Argentina. 1,947. Tomo I y II.
43. Serrano Caldera, Alejandro. Derecho de Trabajo. 1a. edición, Editorial de la Universidad autónoma de Nicaragua, UNAM. Serie de Textos. Nicaragua. 1,970.
44. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. edición corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales. Editorial Porrúa S.A. México. 1,977.
45. Valverde Llor, Elías. El accidente del Trabajo. 1a. edición. Editorial JIMS. Barcelona, España. 1,980.
46. Vilá, José María. Manual del Trabajo. Editorial Bosch. Barcelona, España. 1,941.

#### DICCIONARIOS

1. Diccionario de la Lengua Española. 19a. edición. Editorial Espasa Calpe S.A. Madrid, España. 1,980.
2. García Pelayo y Gross, Ramón. Diccionario Larousse Usual. Última edición, revisada y corregida. Ediciones Larousse. México. 1,982.
3. Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,990.

#### TESIS

1. Chavez Machmann, Ricardo Francisco. Los accidentes de Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1,945.
2. Joachin López, Armando Hermelindo. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1,967.
3. Sagastume Portillo, Erbin Danilo. Consideraciones Jurídicas y Doctrinarias sobre los riesgos del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1,985.

FOLLETOS

1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Dirección General de servicios médicos hospitalarios. Departamento de Medicina Preventiva. Sección de Seguridad e Higiene. Escuela de Capacitación en Seguridad e Higiene. Guatemala, febrero de 1,992. 4 volúmenes.
2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Dirección General de Servicios médicos hospitalarios. Departamento de Medicina Preventiva. Sección de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes. Riesgos de carga mental y psicosocial en el trabajo. Dr. Antonio Tejada Martínez. Guatemala, abril de 1,994.
3. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Departamento de Medicina preventiva. Sección de Seguridad e Higiene. Presentación e introducción CYMAT. Guatemala, 1,995.
4. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Departamento de Medicina Preventiva. Sección de Seguridad e Higiene. Saneamiento Básico. Guatemala, 1,995.

LEYES

1. Decreto número mil cuatrocientos cuarenta y uno (No. 1,441) del Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Mayo de mil novecientos sesenta y uno (05/1,961).
2. Decreto número doscientos noventa y cinco (No. 295) del Congreso de la República. Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Treinta de octubre de mil novecientos cuarenta y seis (30/10/1,946).
3. Acuerdo Ministerial número ochenta y cinco guión noventa y cuatro (No.85-94). Normativo de la Modernización y organización de la Inspección General de Trabajo. Veintinueve de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro (29/11/1,994).
4. Acuerdo Gubernativo de fecha veintiocho de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete (28/12/1,957).
5. Acuerdo Gubernativo número ochocientos cuarenta y uno guión ochenta y nueve (No. 841-89). Vacaciones a trabajadores expuestos a enfermedad profesional. Seis de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve. (06/11/1,989).
6. Acuerdo número noventa y siete (No. 97) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protec-

ción relativa a accidentes en general. Treinta de junio de mil novecientos cuarenta y nueve (30/06/1,949).

7. Acuerdo número trescientos cincuenta y uno (No. 351) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Procedimiento de evaluación de incapacidades y normas de aplicación al Reglamento de accidentes. Veintiuno de julio de mil novecientos sesenta (21/07/1,960).
8. Acuerdo número cuatrocientos sesenta y ocho (No. 468) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de Prestaciones en dinero. Veintiuno de julio de mil novecientos sesenta (21/07/1,960).
9. Acuerdo número cuatrocientos diez (No. 410) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad. Once de mayo de mil novecientos sesenta y siete (11/05/1,967).
10. Acuerdo número cuatrocientos sesenta y seis (No. 466) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de Asistencia Médica. Siete de diciembre de mil novecientos sesenta y siete (7/11/1,967).
11. Acuerdo Número cuatrocientos setenta y tres (No. 473) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de la Dirección General de Servicios médico hospitalarios. Quince de junio de mil novecientos sesenta y ocho (15/06/1,968).
12. Acuerdo número seiscientos setenta y siete (No. 677) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reforma de las unidades de beneficios pecuniarios. Veintisiete de diciembre de mil novecientos ochenta y dos (27/12/1,982).
13. Acuerdo número setecientos ochenta y ocho (No. 788) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y Sobrevivencia. Cuatro de febrero de mil novecientos ochenta y ocho (4/02/1,988).
14. Acuerdo número ochocientos veintiocho (No. 828) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Adscribir al hospital de rehabilitación el servicio de hospedaje. Veintisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho. (27/09/1,988).
15. Acuerdo número ochocientos cuatro (No. 804) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Límites al subsidio diario por incapacidad temporal. Uno de enero de mil novecientos ochenta y nueve. (01/01/1,989).



16. Acuerdos números novecientos sesenta y cinco y novecientos sesenta y siete (No. 965 y 967) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reformas a los acuerdos números cuatrocientos diez, cuatrocientos sesenta y ocho y cuatrocientos sesenta y seis (No. 410, 468, 466). Dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y tres. (18/11/1,993).
17. Acuerdo número novecientos ochenta y cuatro (No. 984) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Revalorizaciones de pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia. Treinta de marzo de mil novecientos noventa y cuatro (30/03/1,994).
18. Acuerdo número mil dos (No. 1,002) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre protección relativa a accidentes. Veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y cinco (28/02/1,995).
19. Acuerdos números mil seis, mil siete, mil ocho, mil nueve, mil diez, mil once (No. 1,006, 1,007, 1,008, 1,009, 1,010, 1,011) de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Modificaciones. Seis de abril de mil novecientos noventa y cinco (06/04/1,995).
20. Acuerdo número ciento setenta y seis (No. 176) del Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Lista de enfermedades que pueden ocasionar accidente. Nueve de mayo de mil novecientos cincuenta (09/05/1,950).
21. Acuerdo número trecientos uno (No.301) del Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento para los puestos de primeros auxilios por el Instituto en los distintos lugares de la República. Cuatro de marzo de mil novecientos sesenta. (04/03/1,960).
22. Acuerdo Número novecientos noventa y cinco (No. 995) del Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Concesión de aparatos protésicos u ortopédicos. Cinco de abril de mil novecientos sesenta y uno. (05/04/1,961).