

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a blue background. On the shield, there is a golden crown at the top, a golden lion rampant on the right, and a golden castle on the left. Below the shield, there is a figure of a person in a red and white robe, possibly a saint or a historical figure, standing on a white cloud. The shield is flanked by two golden columns. The entire seal is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA ACATEPECENSIS INTER-CITRERAS OMBIS CONSPICUA COACHTIMALTENSIS INTER-CITRERAS OMBIS CONSPICUA CAROLINA ACATEPECENSIS".

**ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, EL
CARÁCTER OBLIGATORIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS POR EL
EMPLEADOR Y EL SUBSIDIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD
SOCIAL**

RAÚL ARCHILA MÉNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**ACCIDENTES DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EL
CARÁCTER OBLIGATORIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS POR EL
EMPLEADOR Y EL SUBSIDIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD
SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RAÚL ARCHILA MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Vocal: Lic. Jorge Mario Monzón Chávez
Secretario: Lic. Hugo Roberto Jáurigue

Segunda Fase:

Presidente: Lic. César Rolando Solares Salazar
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno

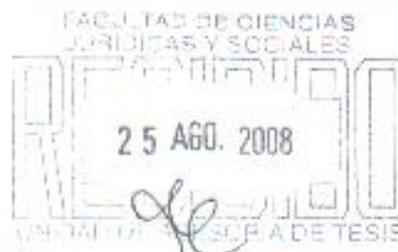
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público).

Licenciado Jorge Luis Franco López
Abogado y Notario
14 calle "A" 10-37 Z.1 Tel. 52017125



Guatemala, 22 de agosto de 2008

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



En cumplimiento de la designación que me hizo esa unidad, he procedido a dirigir y asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller **RAÚL ARCHILA MÉNDEZ**; sobre el tema intitulado: **"ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, EL CARÁCTER OBLIGATORIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS POR EL EMPLEADOR, Y EL SUBSIDIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL."** atentamente informo a usted lo siguiente:

Al bachiller en mención se le brindo la asesoría que se necesita para la elaboración de este tipo de investigación, realizo su trabajo en forma conveniente, científica, técnica y metodológica, apoya sus afirmaciones en bibliografía adecuada y suficiente, que hacen del mismo una útil guía de estudio.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir de conformidad con la normativa, metodología y técnicas utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones del autor y bibliográficas utilizadas, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que continúe su trámite.

Respetuosamente,

Licenciado Jorge Luis Franco López
Asesor de Tesis
Colegiado 3915

Lic. Jorge Luis Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

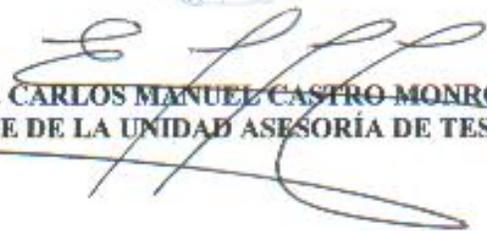
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



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

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) SAULO DE LEÓN ESTRADA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RAÚL ARCHILA MÉNDEZ, Intitulado: "ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, EL CARÁCTER OBLIGATORIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS POR EL EMPLEADOR Y EL SUBSIDIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL".

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


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

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm





Licenciado Saulo de León Estrada
7a. Avenida 8-56 Z.1 Edificio el Centro 7º. Nivel
Oficina 701 Tel. 55536716

Guatemala, 15 de octubre de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Faculta de ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

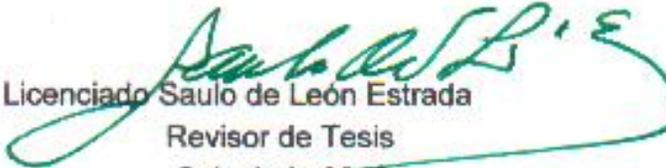
Con el respeto debido, tengo el honor de informarle que he re visado el trabajo de tesis del bachiller **RAÚL ARCHILA MÉNDEZ**; intitulado: **"ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, EL CARÁCTER OBLIGATORIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS POR EL EMPLEADOR Y EL SUBSIDIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL"**

El autor realizo su trabajo en forma conveniente, científica, técnica y metodológica, apoya sus afirmaciones en bibliografía adecuada y suficiente, que hacen del mismo una útil guía de estudio, sobre todo para la clase trabajadora, que se encuentra sujeta a las consecuencias jurídicas, por la violación a normas laborales tema de mucha importancia a nivel doctrinario y jurídico.

La comprobación de la hipótesis del trabajo, es concluyente con su planteamiento, en consecuencia sus recomendaciones son adecuadas y merecen ser tomadas en cuenta, por quien corresponda, por lo que llenándose los requisitos de fondo y forma exigidos reglamentariamente, apruebo el trabajo de tesis a efecto de que sea discutido en su examen público de tesis.

Se emite el presente dictamen favorable conforme el Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura y del Examen General público en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetuosamente,


Licenciado Saulo de León Estrada
Revisor de Tesis
Colegiado 3246

Saulo De León Estrada
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de septiembre del año dos mil nueve

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RAÚL ARCHILA MÉNDEZ, Títulado ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, EL CARÁCTER OBLIGATORIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS POR EL EMPLEADOR Y EL SUBSIDIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/nmnr



DEDICATORIA

A DIOS: El Gran Arquitecto creador del universo, gracias por darme la vida ser una lámpara en mi camino, permitirme este triunfo, ser lo que soy.

A MIS PADRES: Carlos Archila León; Natalia Méndez (+) en paz Descanse, personas que más amo y que han sido fuente de inspiración, admiración e impulso en todo lo que he emprendido

A MIS HIJAS: Verónica, Lesly, Mildred, Las Amo, Porque son fuente de inspiración y fortaleza en mi vida.

A MIS HERMANOS: Ostilio, Carlos, Arturo, Nubia, Elida, Efraín Samuel, Rosario, Arnoldo, Miriam, Gracias por su apoyo

A MIS PRIMOS: Especialmente al: Lic. Abel Archila González, Licda Lizeht León Archila, Hugo Arnoldo León Archila, Eduardo Esmith Archila,

A MIS AMIGOS:

Especialmente al: Lic. Samuel Alberto Duarte Pérez; Licda Lilian Salguero de Duarte, Licda Lorena Sánchez Figueroa, Licda Raquel Cabrera, Lic. Héctor Guevara, Lic. Arturo Ordóñez, Lic. Leonel Remberto Ruiz, Licda. Lidia Argentina Sánchez, Lic. Alfredo Moran Pantaleón; Gracias por su apoyo y por brindarme palabras de animo.

A MI PATRIA QUERIDA:

Tierra que me vio nacer y que hoy me ve triunfar

A:

La Gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, y especialmente a La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

A:

La clase trabajadora futuro de Guatemala a quien deseo servir

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Accidentes de trabajo	1
1.1 Indemnización por perjuicios.....	1
1.2 Clases de Indemnización.....	2
1.3 Perjuicios.....	7
1.4 La seguridad en el trabajo.....	8
1.5 El accidente de trabajo.....	11
1.6 Causas de accidentes de trabajo.....	11
1.7 Consecuencias de los accidentes de trabajo.....	19
1.8 La Higiene en el trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. Las enfermedades profesionales... ..	23
2.1 Enfermedad común	25
2.2 Enfermedad de trabajo.....	25
2.3 Enfermedad profesional.....	25
2.4 Las medidas de higiene y seguridad en la legislación laboral de . Guatemala.....	45

CAPÍTULO III

3. El carácter obligatorio de la Indemnización por perjuicio por el empleador.....	66
3.1 Situaciones que deben probarse para obligar al empleador a pagar la Indemnización por perjuicios.....	66

3.2	EL procedimiento para reclamar la indemnización por perjuicios.....	75
3.3	jurisdicción y competencia.....	76
3.4	Legitimación procesal	81
3.5	Vía procesal en que se tramita.....	83
3.6	Trámite:.....	83
3.7	Regulación legal.....	86

CAPÍTULO IV

4.	El subsidio del Instituto Guatemalteco seguridad social sobre accidentes en general.....	91
4.1	Accidente	91
4.2	Subsidio por incapacidad temporal.....	96
4.3	Trámite para la obtención del subsidio por accidentes de trabajo.....	100
4.4	Legitimación	100
4.5	Creación del instituto guatemalteco de seguridad social.....	105
4.6	Regímenes de la seguridad social de Guatemala	112
	CONCLUSIONES.....	119
	RECOMENDACIONES.....	123
	BIBLIOGRAFÍA.....	127

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora no sólo con el fin de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino también, por el interés que evidenció este tema para quien escribe, respecto a los trabajadores especialmente aquellos que realizan una actividad productiva en donde ponen en riesgo la salud y la vida cuando el empleador no adopta las medidas necesarias, para evitar los riesgos de trabajo, lo cual repercute en organismo de el mismo trabajador y su familia.

Como ha quedado establecido en el desarrollo de este trabajo, la población trabajadora constituye en la realidad guatemalteca el sector sumamente vulnerable, por las pocas garantías mínimas que les otorgan las leyes y reglamentos al sector trabajador y más desprotegido por falta de aplicación, a pesar de lo que establece el cuarto considerando del Código de trabajo literal “b” el Derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras de los trabajadores, irrenunciables para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva; si tomamos en cuenta que el Estado no tiene interés ni ha propiciado los cambios estructurales necesarios para prevenirlas, disminuir las enfermedades, los peligros en la salud del organismo de los trabajadores.

Es necesario describir las causas y consecuencias de la las enfermedades profesionales que los trabajadores están expuestos adquirir en el cumplimiento de su

trabajo desde el momento que han sido contratados por los patronos y como no se tipifican en la legislación nacional, esta problemática de dichas enfermedades a demostrando que el Estado, no tiene interés, como sí lo hacen en Chile y España, tal como se evidenció en esta investigación, teniendo como conclusión la necesidad de que se produzcan acciones materiales o de infraestructura por parte del ejecutivo, acciones tendientes a sancionar las conductas de los empresarios que realizan la contratación de trabajadores, sin tomar las precauciones para protegerlos de los peligros a que se exponen.

Derivado de lo anterior, este trabajo se integra por capítulos, que fueron desarrollados en el siguiente orden: Capítulo Primero, se refiere a los accidentes de trabajo; que es a lo que más se exponen los trabajadores en el desempeño de sus labores diarias; en el Capítulo Segundo, Se describe lo referente a las enfermedades profesionales y el impacto que provoca en la salud de la clase trabajadora; en el Capítulo Tercero, el carácter obligatorio de la indemnización por perjuicios por el empleador y sus incidencias en el cumplimiento; en el Capítulo Cuarto, el subsidio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre accidentes en general.

En la investigación se utilizaron los métodos inductivo, analítico; aplicado como técnicas: La hipótesis de esta tesis, consiste en la posibilidad que el Congreso de la República legisle una norma Jurídica donde se incluyan todas las enfermedades profesionales con diagnostico médico, que más afecta a la clase trabajadora del país y se obligue a los patrono a entregarles un manual a cada trabajador de las empresas. La técnica de la investigación utilizada fue la documental.

CAPÍTULO I

1. Accidentes de trabajo

Es toda lesión orgánica perturbación funcional inmediata posterior, a la muerte producida repentinamente en ejercicio, con ocasión del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

El Dr. Guillermo Cabanellas define así: "Accidente de trabajo o laboral es; "El 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; los infortunios laborales y durante el desempeño de las tareas, o con ocasión de las mismas, poseen substantividad e importancia de tal relieve, que impone un tratamiento metódico y amplio; el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador." ¹

1.1 La Indemnización por perjuicios

La indemnización, es una institución que a sido estudiada a profundidad, pero para efectos del presente estudio no es necesario analizarla en forma general. La indemnización es una Institución de origen eminentemente Civil, y ha sido estudiada a

¹ Guillermo Cabanellas, **Diccionario enciclopédico de derecho usual, Tomo I**, pág. 67

profundidad por diversos autores para los efectos del presente trabajo citaré algunos de ellos:

Para Guillermo Cabanellas, la indemnización es: “Un resarcimiento económico de daño o perjuicio causado, en general, reparación de un mal. Compensación. satisfacción.”²

Manuel Osorio, la define así: “ Es el resarcimiento de un daño o perjuicio.”³

Los autores citados anteriormente coinciden en que la indemnización es un resarcimiento económico, el cual se encamina a reparar un mal o perjuicio causado.

Clases de indemnización

a) Indemnización en materia civil

Manuel Osorio, la define así: “ La indemnización en materia civil procede en el caso de incumplimiento de obligaciones, ya sea para compensar los daños ocasionados o las ganancias que se ha dejado de percibir. Si no se puede cumplir la obligación en forma específica.

² Ibid. Pág. 69

³ Manuel Osorio. Diccionario de ciencias políticas y sociales, pág. 171

“La reacción del Derecho se proyecta entonces directamente contra el patrimonio del deudor, a fin de extraer del mismo la cantidad suficiente para que quede restaurado el desequilibrio económico provocado por el incumplimiento de aquel. Esto es lo que se le llama resarcimiento de daños y perjuicios.”⁴

El Artículo 1434 del Código Civil, establece: Los daños que consisten en las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio, y los perjuicios, que son las ganancias lícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deben causarse.

b) Indemnización en materia de Derecho Penal

En materia Penal, la indemnización deviene de la responsabilidad civil originada, por Delito o Falta que se haya cometido, el cual se transforma en un resarcimiento económico que comprende: Según el Artículo 119 del Código Penal: (Extensión de la responsabilidad). La responsabilidad civil comprende:

- 1º. La restitución;
- 2º. La reparación de los daños materiales y morales;
- 3º. La indemnización por perjuicios.

⁴ Ibid, pág. 374

c) Indemnización en materia Administrativa

En materia administrativa menciono lo que establece el Artículo 40 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el caso de indemnización por expropiación:

En casos concretos, la propiedad privada podrá ser expropiada por razones de utilidad colectiva, beneficio social o interés público debidamente comprobadas.

La expropiación deberá sujetarse a los procedimientos señalados por la ley, y el bien afectado se justipreciará por expertos tomando como base su valor actual.

La indemnización deberá ser previa y en moneda efectiva de curso legal a menos que, con el interesado se convenga en otra forma de compensación. La forma de pago de las indemnizaciones por expropiación de tierras ociosas será fijado por la ley.

d) Indemnización en materia laboral

La Constitución Política y el Código de trabajo regula los casos en que procede, siendo los siguientes:

a) Por despido injustificado.

b) Por despido directo.

c) Por causas independientes a la voluntad del trabajador.

d) Por accidentes de trabajo.

e) por fallecimiento del trabajador.

Por despido injustificado y el despido indirecto, la Constitución Política de la República, en el Artículo 102, inciso “O”, establece la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en cuanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

El Artículo 102 inciso P de la Constitución política de la República establece que es obligación del empleador otorgar al cónyuge conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor al último salario recibido por el trabajador.

El segundo párrafo del Artículo 85 literal a del Código de Trabajo, establece: Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho instituto, o si sus dependientes económicos no tiene derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de 15 meses, si se tratare de empresas con 20 o más trabajadores, y de 10 meses, si fueren empresas con menos de 20 trabajadores.

Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador.

En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto IGSS en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla anunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el Juez haga al respecto no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y b. La fuerza mayor o el caso fortuito; La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refieren produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad de cumplir con el contrato.

Por accidentes de trabajo, el Código de Trabajo en el Artículo 197 bis, (adicionado por el Artículo 2 de Decreto 35-98 del Congreso de la República), establece si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

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

El monto de la indemnización será fijada de común acuerdo por las partes en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.

b) Perjuicios

Son las ganancias lícitas que se deja de obtener o gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa, que da lugar a indemnización de orden civil y penal.

Este término, para explicarlo citaré algunos autores, no pretendo profundizar sobre el mismo, solamente lo haré desde un punto referencial. Según Guillermo Cabanellas de Torres, perjuicios son: “Genéricamente, mal, lesión moral. Daño en los intereses patrimoniales. Deterioro, detrimento. Según nuestro ordenamiento jurídico, la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa; a diferencia del daño, o mal efectivamente causado en los bienes existentes y que debe ser reparado.”⁵

Ganancia lícita que se deja de obtener o gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa; a diferencia del daño, o mal efectivamente causado en los, bienes existentes y que debe ser reparado. ⁶

El Código Civil en el Artículo 1434 define los perjuicios así: Son las ganancias lícitas que se deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se haya causado o que necesariamente deban causarse.

⁵ **Ibid**, pág. 213

⁶ **Ibid**, pág.66

De acuerdo con las definiciones anteriores, el término perjuicio es propio del Derecho Civil, y lo toma el Derecho Laboral para el pago de las prestaciones. Encierra la idea de las ganancias que se deja de percibir por las causas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y por lo tanto el consiguiente resarcimiento.

1.3 La Seguridad en el trabajo

Seguridad en el trabajo, nos referimos a las medidas que el empleador debe adoptar para evitar accidentes de trabajo, lo que viene a provocar una desgracia en el trabajador y su familia.

Las condiciones de seguridad en el trabajo son las que se implantan a través de normas que el Estado impone, con el objeto de que en cualquier contrato de trabajo o relación de trabajo debe asegurar la salud, la vida de los trabajadores.

Siguiendo con la idea de Seguridad en el trabajo; Guillermo Cabanellas, en su obra, sostiene que: “La legislación se refiere a procurar por todos los medios a su alcance, que los trabajadores conserven su salud merced a una vida higiénica y en un trabajo exento de accidentes. Al servicio de ese objetivo se dictan leyes o reglamentos para que los empresarios y trabajadores adopten los medios y las actitudes que contribuyan a evitar todos los infortunios posibles, para lograr la máxima seguridad en el

desempeño de las tareas y brindar a los trabajadores el ambiente más higiénico y sano allí donde sus servicios los mantengan o requieran.”⁷

Sigue manifestando el autor citado, que: “La tendencia actual, frente a los riesgos del trabajo, consiste en extremar las medidas para evitarlos. Aunque al trabajador se le concreta, se trata ante todo de que no se produzca. La condición básica en la cuestión consiste en preservar a toda costa el material humano y su integridad física,”⁸ a tal finalidad se orienta el procurarle al trabajador los medios y equipos y la preparación suficiente para librarlo de las contingencias desfavorables.

Expresa el autor citado: “El viejo aforismo de que más vale prevenir que curar es de aplicación en los sistemas de seguridad y prevención de los riesgos laborales; de ahí que la utilización de las medidas de seguridad en el trabajo, junto con la educación de patronos y trabajadores acerca de las contingencias de las actividades que hayan de desarrollarse, configuren la esencia de la lucha defensiva contra esa amenaza permanente que la ejecución del trabajo implica para todo agente.”

Ahora bien, pese a la campaña profiláctica contra los peligros que al trabajador acechan en su labor cotidiana, al igual que en lo patológico y en lo punitivo, el hombre piensa en

⁷ **ibid.** pág.66

⁸ **ibid**

el remedio luego de conocido el mal.⁹

La prevención de los accidentes profesionales integra el conjunto de métodos y sistemas destinados a evitarlos, y principio y fin de la seguridad en el trabajo.”Difiere así de la indemnización que, tras producido el infortunio, trata de compensarlo con medidas personales de curación y económicas de índole permanente (renta o pensión) de manera más expeditiva (capital)“

Por su parte, Rafael Caldera, manifiesta: “La obligación impuesta al patrono de garantizar aquellas condiciones, han sido situada por la doctrina dentro del llamado deber de prevención, en su aspecto de prevención relativa a la persona del trabajador.”

¹⁰

1.4 El accidente de trabajo

Siguiendo con el Autor Guillermo Cabanellas, en su obra ya citada, sostiene que: “los infortunios laborales y durante el desempeño de las tareas, o con ocasión de las mismas, poseen substantividad e importancia de tal relieve, que imponen un tratamiento metódico y amplio.

⁹ Rafael Caldera, Derecho del Trabajo.Tomo I, pág.516

¹⁰ Cabanellas, Ob.cit pág.67

Depurando diversos criterios en la materia, cabe entender como accidente del trabajo laboral (esto para eludir que algo de lo definido entre en la definición), sería o es, el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que provoca en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras.”

1.4.1 Causas de accidentes de trabajo

Al ocurrir un accidente de trabajo no es simplemente por casualidad, existen o deben existir varios factores que influyen para que éstos ocurran.

Para exponer ampliamente cito a varios autores que señalan varias de las causas que ocasionan los accidentes de trabajo.

Para Porfirio Teodomiro González y Rueda dice; que: “ Las principales causas de accidentes dentro de los centros de trabajo son responsabilidad del patrón y del trabajador. “¹¹

1. Responsabilidad del patrón: Carencias de medidas preventivas, órdenes imprudentes, omisión en la dotación de instrumentos personales de seguridad, carencia de disposiciones cuya realización se vigile estrechamente, etc.

¹¹ Teodoro González y Rueda, Protección y seguridad del trabajo, pág.94

2. Responsabilidad del trabajador: Descuido motivados por el hábito al peligro, situaciones emotivas personales, desconocimiento de el riesgo implícito uso inadecuado o ausencia de los instrumentos personales de seguridad.

3. Actos de terceros: Bromas irresponsables, descuido imprudencia y carencia del sentido general de la seguridad.

4. Caso fortuito o fuerza mayor: Desperfectos ocultos de carácter técnico o acción de los fenómenos naturales. Algunas veces se consideran como casos fortuitos, circunstancias atribuidas a errores humanos. Un corto circuito puede resultar por el uso de instalaciones muy antiguas o deficientes. Tomar corriente Eléctrica para máquinas poderosas por medio de alambrado general, carencia de interruptores térmicos, exceso de clavijas en un contacto, etc.

5. Estructurales: Proviene de las condiciones específicas en que el trabajador se ve forzado a trabajar en ambientes laborales no adecuados por falta de capacitación en algún oficio, y por lo tanto se ven obligados a desempeñar labores en cualquier ambiente laboral peligroso para su salud y seguridad debido a la necesidad de procurarse ingresos de subsistencia para el y su familia.

Por su parte, Pedro Uriarte: “Sostiene que todo accidente es causado: Sea porque existían situaciones de inseguridad, sea porque el hombre ejecutó acciones inseguras,

Situaciones y acciones inseguras, combinándose entre sí, son las que darán lugar a la ruptura del equilibrio existente.¹²

6. Situaciones inseguras: El ambiente físico y ambiente psicológico, en el que se mueve y actúa un hombre para desarrollar actividades laborales debido a la necesidad de procurarse recursos de subsistencia por falta de preparación o capacitación en algún oficio para tener varias opciones a elegir es aprovechado por el empleador para explotar al trabajador en circunstancias lesivas para la seguridad y salud violatoria de los derechos humanos.

7. Acciones inseguras: Las cuales ya de por sí e independientemente a que trabaje en situaciones peligrosas pueden provocar el accidente.

En las acciones inseguras están:

- a) Introducirse en situaciones peligrosas sin la debida protección.
- b) Alterar los dispositivos de seguridad.
- c) Trabajar a excesiva velocidad.
- d) Utilizar en modo inadecuado:
- e) El equipo de trabajo.
- f) El equipo de seguridad.
- g) No seguir las instrucciones.
- h) Actuar sin la seriedad que reclama el trabajo.

¹² Pedro Uriarte, Condiciones del trabajo y desarrollo humano en la empresa, manual teórico práctico de ergonomía ibérico Europa, Pág.552

En Guatemala, son diferentes las causas que provocan accidentes en los centros de trabajo, según estudios realizados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el 80% de los accidentes ocurren por el factor humano, y el 20% ocurre por el factor físico.¹³

Causas de accidentes que corresponden al factor humano

- a) La irresponsabilidad hay trabajadores que actúan con mentalidad infantil y no prevén lo que puede ocurrir con actos irresponsables: ejemplo: Las bromas.
- b) El desconocimiento del trabajo el no dar adiestramiento adecuado en el trabajo al personal y especialmente al trabajador nuevo.
- c) Falta de atención hay trabajos que la mente humana no es capaz de atender en forma simultánea varias actividades.
- d) Mala selección de Personal.
- e) El cansancio físico y mental.
- f) El exceso de confianza.
- g) La embriaguez.
- h) La drogadicción.

Causas de accidentes que corresponden al factor físico:

Equipo de trabajo defectuoso.

Equipo de protección personal inadecuado.

Pisos defectuosos y sucios

¹³ Miguel Angel Godinez, Victor OSWALDO Tunchez, **Seguridad e Higiene en el trabajo Publicaciones del IGSS 1984** Pág. 7.

Falta de protección colectiva.

Mala ventilación.

La mala iluminación.

Los colores inadecuados.

El congestionamiento.

Andamios en mal estado.

Cables de sostenimiento no adecuados.

Las causas principales que provocan accidentes de trabajo, según estudios realizados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS,"¹⁴ En el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 1998, en una muestra en el Hospital General de Accidentes, durante ese período se registraron 1,255 casos de accidentes de trabajo de los cuales se investigó 222 casos, y entre las primeras causas de accidentes fueron:

1. Falta de capacitación al trabajador.
2. Falta de normas y procedimientos de trabajo.
3. Falta de protección de la maquinaria.
4. Equipo de protección personal inadecuado o falta del mismo.
5. Ausencia de señalización o avisos preventivos.

14 Instituto Guatemalteco de seguridad Social, **Boletín epidemiológico** No. 1 febrero 1999 pág. 5

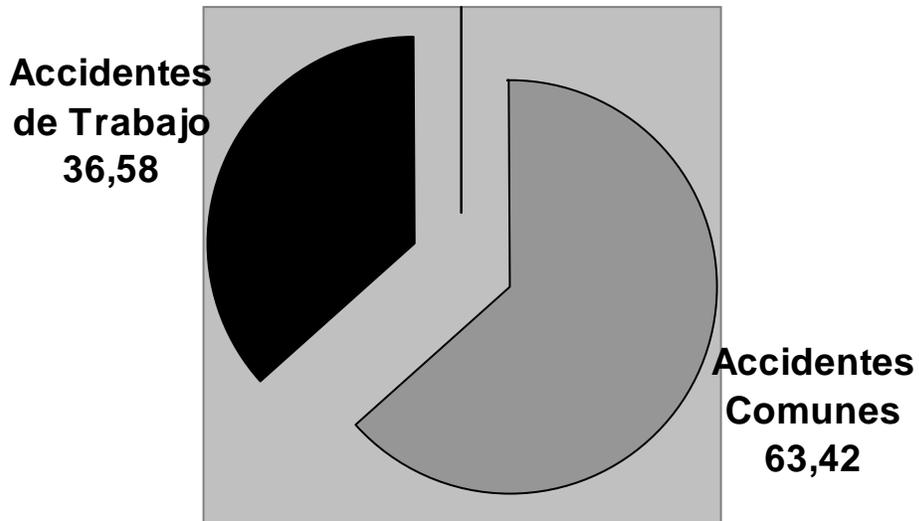
Actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), no lleva una estadística de clasificación por separado de todos los tipos de accidentes de trabajo que ocurren en las empresas y sus causas debido al costo que representa para el instituto y solo se concreta a llevarla en cifras por departamentos en toda la República y hacer un gran total de ciento veintinueve mil ochocientos cuarenta y siete (129,847), en el año 2006, que es hasta donde tiene el instituto actualizados los datos estadísticos, los trabajadores que han recibido asistencia médica por accidentes de trabajo, así lo establece el Boletín Estadístico de salud 2006. del IGSS. Distribuido de la manera siguiente, primera consulta (32,415); reconsulta ((54,675); emergencia (42,757) esto hace un total de 129,847, accidentes de trabajo.

Es importante hacer mención que la cantidad de trabajadores afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social según la estadística del Instituto proporcionada por el departamento de estadística es de un millón veintiséis mil cuatrocientos cinco, (1,026,405); afiliados, hasta el año 2006. Esto nos indica que, por lo menos hay unos cuatro millones de trabajadores no cubiertos por el Régimen de Social del Instituto, por falta de controles en las empresas que obligatoriamente deberían estar inscritos como tal en el Instituto, excluyendo otra gran cantidad de trabajadores que se dedica a la economía informal, que deberían estar cubiertos por el Régimen.

Grafica

a) Del Boletín Estadístico de Salud 2006.

Porcentaje de consulta externa de afiliados, según tipo de accidentes año 2006.



Por considerar importante para el tema, transcribo la conclusión del estudio realizado por el IGSS, la que literalmente dice: “A la vista del impacto que tienen los accidentes de trabajo, tanto para la empresa como para los trabajadores y las instituciones asistenciales, es necesaria la implementación de programas para la prevención de riesgos del trabajo con la misma importancia que se da al mantenimiento de un estándar de productividad o la aplicación de medidas de calidad, productividad, seguridad y salud en el trabajo.”¹⁵

¹⁵ Instituto guatemalteco de seguridad social. **Boletín Epidemiológico** No. 1 pág. 5

Los trabajadores son el mayor recurso de una empresa o industria por lo que es necesario invertir tiempo y dinero que asegure una vida sana y segura, así como mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, para que las empresas generen una cultura de relación empresa-trabajador como factor de productividad y sean competitivas en esta era de la economía globalizada.

La recopilación, el registro y la investigación de los accidentes de trabajo se constituyen en instrumentos para la elaboración y establecimiento de medidas preventivas, sobre todo el alto costo de los accidentes laborales.

La gestión de la prevención en la empresa a través de un programa de salud, seguridad e higiene, constituyen un aspecto de gran interés en el campo de la salud laboral, fundamentalmente porque presenta la lucha contra la siniestralidad o enfermedad.”

Como se expuso anteriormente, existen varias causas en que puede ocurrir un accidente en el trabajo; es importante que el trabajador y empleador tomen conciencia de la importancia de adoptar medidas preventivas para evitar los accidentes laborales.

1.4.2 Consecuencias de los accidentes de trabajo

Independientemente de la causa que provocó el accidente de trabajo, este origina un resultado negativo para el trabajador como lo es la incapacidad para trabajar y como consecuencia la muerte.

Las consecuencias derivadas del accidente de trabajo son las incapacidades y muerte. Antes de dar a conocer ésta clasificación, considero necesario definir el término incapacidad, citando algunos autores, porque puede confundirnos con la incapacidad del Derecho Civil.

Para Guillermo Cabanellas, en su obra citada: “Incapacidad, es el impedimento psicofísico que impide la realización de tareas o trabajos con asiduidad requeridas.”

Mario de la Cueva, citando a Hernáinz Márquez, nos manifiesta que: “La incapacidad es la alteración de la normalidad anatómica en el trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el trabajo, idea que se expresa en un resultado anatómico-funcional desfavorable al trabajador.”¹⁶

Clases de incapacidad

Incapacidad temporal: Es la suspensión temporal para la ejecución del trabajo y no podrá ser mayor de un año.

¹⁶ **Ob.cit.** pág, 676

Incapacidad permanente: Es la suspensión definitiva en la ejecución del trabajo, cuando el trabajador sufre daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo debido a un accidente de trabajo.

Muerte: Es la consecuencia fatal en que pierde la vida el trabajador debido a un accidente de trabajo.

Más adelante explicaré los porcentajes que aplica el Instituto según el Artículo 30 del Acuerdo número 1,002 de Junta directiva del IGSS, cuando un trabajador sufre incapacidades de trabajo y como consecuencia la muerte.

1.5 La Higiene en el trabajo

En sentido general, la higiene Mario de la Cueva la define así: “Es la parte de la Medicina que tiene por objeto la conservación de la salud precaviendo enfermedades.”

17

Los considerando de el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo vigente desde el 28 de diciembre de 1957 establece lo siguiente:

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

Que el progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo y que

no es concebible la protección a la vida y la salud sin realizar una efectiva labor en contra de las causas que puedan dañarla.

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

Guillermo Cabanellas, define la Higiene del Trabajo de la siguiente manera: “Higiene, hija de Esculapio, uno de los padres de la Medicina, fue venerada en la antigua Grecia como diosa de la salud.”

En la actualidad, sin negar de tan lejano y calificado precedente, de utilidad etimológica, este helenismo transportado a lo laboral, se refiere a las normas relacionadas con la prevención de las enfermedades profesionales adoptar medidas de higiene en los locales de trabajo constituye uno de los medios más generalizado de asegurar la salud de los trabajadores, que forma la mayoría abrumadora de la población. Desde el punto de vista económico y desde el de la producción, las medidas higiénicas cooperan al inmediato rendimiento mayor, por evitar el ausentismo forzoso de los enfermos y accidentados de importancia y por contribuir a que los servicios se presten en condiciones de mayor salubridad y con más eficacia. Como régimen concreto, la legislación del trabajo y las reglamentaciones laborales, de negociación colectiva o de iniciativa unilateral de las empresas, abordan con detalle lo relativo a la limpieza, desinfección, desinsectización, iluminación, ventilación, humedad y calefacción de los

locales donde se trabaja; así como, las condiciones de los vestuarios, comedores y otras dependencias en conexión con ellos.

Como resultado del estudio realizado en el presente capítulo, se puede establecer la importancia que tiene el estudio de los accidentes de trabajo que tanto afecta a los trabajadores de todos los ramos, como a patronos; a los trabajadores porque va en detrimento de su salud de su organismo hasta pérdida de miembros del cuerpo pérdida de la vida en algunos casos, a los patronos por la pérdida económica que esto les significa la pérdida de buenos trabajadores por lo que ambos deben de común acuerdo tomar las medidas pertinentes para evitar lamentables accidentes de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Las enfermedades profesionales

Es la alteración fisiológica y funcional por ella producida, se debe al modo exclusivo y claro a los peligros de determinadas industrias o explotaciones, y cuya producción se espera para los que en ella trabajan, de un modo fatal, o cuando menos erróneamente probable.

El autor Armando Hermelindo Joachin López, ¹⁸ en su tesis de graduación transcribe algunos párrafos de varios autores, referentes a este punto y que me permito citar a continuación: “Algunos autores entre ellos Etienne Martín y Raneletti, establecen la línea divisoria entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo, atendiendo a la mayor amplitud de trabajos que pueden originarlas de tal modo, que las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas, capaces de producirlas, mientras que las de trabajo son genéricas y se refieren a toda clase de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones. Consecuencia de todo ello, es que desde un punto de vista meramente doctrinario, las enfermedades profesionales por la manera que tienen de producirse (que pudiéramos llamar exageradamente, objetiva) entran sin dificultad y sin precisar detalles de etiología y condiciones personales, en la protección que supone el riesgo profesional, mientras que en las enfermedades de trabajo, precisa

establecer en cada caso concreto la conexión existente entre el trabajo desarrollado, como causa, y el estado morboso del trabajador como efecto.

Miguel Hernáinz Márquez, partiendo de esta base dice; que en la enfermedad profesional es una clase de enfermedad general o común que su nacimiento y formación, ha sido netamente debido al trabajo desarrollado en razón de los especiales peligros que el mismo reviste, dicho autor establece tres categorías de enfermedades que más adelante explicaré.¹⁹

Guillermo Cabanellas, en su obra define la enfermedad profesional. A efecto de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud de el trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos; ya se deba la resultante a la realización de las labores o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que las mismas se desempeñan.²⁰

Para el Autor Unsain, Citado por el Dr: Guillermo Cabanellas.²¹ Enfermedades profesionales son: Las afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación

¹⁸ Armando Hermelindo , joachín López, **Accidentes de trabajo enfermedades profesionales,**” Tesis de graduación Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales USAC.1996 pág. 74

¹⁹ **Ibid** pág.124

²⁰ **Op. Cit.** Pág.75

²¹ **Ob. Cit.** Pág. 112

de los materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria. Las enfermedades profesionales típicas se generan en industrias o explotaciones que presentan especiales peligros, de consecuencia fatal o al menos enormemente probable.

2.1 Enfermedad común

Constituida por el género amplio de la alteración de salud del individuo y con completa abstracción de las causas que la hayan motivado.

Es la alteración grave de la salud, que provoca anormalidad Psíquica o fisiológica, de ambas clases a la vez, en un individuo.

2.2 Enfermedad de trabajo

Formada por aquellas que ha sobrevenido o se han agravado por causas diversas, entre las cuales es única predominante el trabajo realizado. El Dr. Guillermo Cabanellas en su obra la define así: La enfermedad del trabajo, designada también como enfermedad o accidente, está constituida por el padecimiento sobrevenido o agravado por causas diversas, entre las cuales figuran de manera exclusiva o predominante el trabajo.

2.3 Enfermedad profesional

Cuya alteración fisiológica y funcional por ella producida, se debe de un modo exclusivo y claro a los especiales peligros de determinadas industrias o explotaciones, y, cuya producción se espera para los que en ellas trabajan, de un modo fatal, o cuando menos erróneamente probable. El Dr: Guillermo Cabanellas: en su obra las define así: Las enfermedades típicas se generan en industrias o explotaciones que presentan especiales peligros, de consecuencia fatales o al menos enormemente probables.

De la enfermedad profesional y enfermedad del trabajo. Las enfermedades del trabajo que serian menos equivoco designar como enfermedades del trabajador difieren de las enfermedades profesionales típicas; ya que las primeras pueden afectar a todos los que trabajan mientras las enfermedades profesionales atacan solamente a los que ejercen determinadas tareas propensas a ciertos padecimientos por las sustancias, materiales o en el ambiente.

Gaete Berrios y Ezequiel Figueroa Araya dice en su obra, que la enfermedad profesional es la alteración del estado normal de salud del obrero o empleado que le provoca una gradual incapacidad, causada de una manera directa, es decir adquirida por el ejercicio de una profesión u oficio determinado. Y establecen que los requisitos para la existencia de una enfermedad profesional son cuatro:

- a) Ejercicio de una profesión, oficio o trabajo determinado;
- b) Alteración del estado normal de salud;
- c) Gradual incapacidad; y

d) Relación de causalidad directa entre dicha alteración y la profesión, oficio o trabajo realizado.

De manera personal y como complemento de los autores ya citados me permitiré construir una opinión, recolectando para ello elementos básicos: Las enfermedades profesionales se han convertido en una de las amenazas más grandes y peligrosas para la salud de la clase trabajadora en general, debido a la creación de fuentes de trabajo peligrosas no controladas por el Estado, o por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que el Ministerio de Trabajo se ha convertido en un observador únicamente sin hacer nada por la clase trabajadora, al no preocuparse por crear nuevos reglamentos que protejan la Seguridad y la salud de los trabajadores, según comentarios de los propios trabajadores del Ministerio de Trabajo quienes omitieron sus nombres por temor a represalias, dicho Ministerio no se preocupa en nada. Y es por ello que en nuestra legislación no esta regulada ni tipificada ninguna de las enfermedades profesionales que adquieren los trabajadores en el desempeño de su trabajo, como las que citare a continuación; por ejemplo se debería de regular las enfermedades profesionales más peligrosas que adquieren los trabajadores en el desempeño de sus labores; por ejemplo en los trabajos agrícolas desempeñado en el campo cuando se manipula insecticidas y pesticidas en la bananeras, tomateras, meloneras, provoca las enfermedades siguientes: la artritis, la ceguera, la sordera, la infertilidad para la precoacción, la leucemia, el cáncer, bronconeumonía, debilitamiento, delirio agudo, ciática, insolación, reumatismo, enfisema pulmonar, histeria, úlceras, tuberculosis, embolia, tétano, la artritis traumática, etc. Es necesario que la ciencia médica las incluya como enfermedades profesionales, para que la legislación las incluya como tales en las reformas futuras al Código de Trabajo para protección de los

trabajadores. Es necesario que el Ministerio de Trabajo recopile toda la información concerniente a esta materia y la puedan presentar como iniciativa de ley. En vista de que el Reglamento general sobre higiene y seguridad social, data del 28 de diciembre de 1957 por lo que es totalmente Obsoleto.

Consulta electrónica realizada sobre enfermedades profesionales.

En otros países y el ausentismo laboral por concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en hospital clínico hermindia martin de chillán.

De la Legislación Chilena. En Chile desde el año 1995 con la promulgación de la ley No. 19,345 se extendieron los beneficios del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, al sector público de producción de servicios, quedando incluidos los funcionarios pertenecientes al Ministerio de Salud y por ende los Hospitales.

El Hospital clínico Herminda Martin de Chillán, catalogado de alta complejidad presentó un aumento en el ausentismo laboral por concepto de licencias médicas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se realizó un estudio de ausentismo laboral durante los años 2003 al 2006, revisando las declaraciones individuales de accidentes de trabajo y las resoluciones de enfermedades profesionales. Lo que nos permitió identificar cual de ellos presenta la mayor incidencia e identificar las causas en cada una de las categorías, con el objeto de proponer y realizar acciones tendientes a minimizar, en un mediano y la largo plazo, las tasas de ausentismo que presenta el establecimiento. En relación a los resultados, se destaca que a pesar de la intervenciones implementadas en materia de ergonomía a nivel de puesto de trabajo y a

nivel organizacional, las notificaciones de enfermedades profesionales siguen presentando un aumento considerable, tanto en frecuencia como en gravedad. Lo anterior atribuible a variables como años de servicio del personal de salud, diseño inadecuado de puesto de trabajo, actividades repetitivas con las extremidades superiores, destacando en el área administrativa el uso del segmento mano antebrazo durante largas jornadas de trabajo producto del aumento de la tecnología, sin la ejecución de pausas y rotaciones de actividades, sumando el conocimiento de los derechos emanados de la Ley 16-744/ 68 con la cual se familiarizaron los funcionarios a través de la capacitación.

a) Objetivo específicos: Identificar el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y cual de ellos presenta mayor incidencia en el aumento de ausentismo laboral. Se realiza un análisis separado del ausentismo, tanto en frecuencia como gravedad, obteniendo la siguiente información:

Tabla No. 1:

Frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el Hospital clínico Herminda Martín

Años	2003		2004		2005	
Categorías	N	D. P	N	D. P	N	D. P
Accidentes de trabajo	46	796	51	682	49	325
Enfermedades Profesionales	7	173	11	646	15	810
N	: Frecuencia de notificaciones					
DP	: Días perdidos					

Como se observa en la tabla No. 1, la frecuencia en las notificaciones por accidentes de trabajo durante los tres primeros años de estudio, sólo presentó una variación del 6% a diferencia del último año el cual presentó un acenso del 47% respecto al año anterior y en cuanto a la gravedad de los mismos, se observa un descenso de un 41% desde el año 2003 al 2005 y luego, en el año 2006 un aumento de más de un 100% . En relación a las enfermedades profesionales, se observa claramente que a pesar de presentar una

frecuencia baja, la anterior ha ido en aumento al igual que la gravedad de las mismas, presentando desde 173 días a 782 días perdidos por estos conceptos, es decir un aumento de más de un 400% desde el inicio al término de la presente investigación.

Se destacan que las personas que notifican una enfermedad profesional, han realizado sus funciones durante más de 20 años, sin aplicar sistemas de rotación ni pausas compensatorias durante la jornada laboral, en donde el trabajo respectivo es un factor dominante en un establecimiento de salud.

Personal involucrado en notificaciones de enfermedades profesionales.

Tabla N.2

Rango de edades de Funcionarios que notificaron una enfermedad profesional, por edades.

Rango de edades/ años	2003	2004	2005
21 a 30 años	0	0	0
31 a 40 años	1	2	5
41 a 50 años	1	6	7
A 51 años	5	3	3
Total notificaciones	7	11	15

Como se observa en la tabla No. 2. Las personas que notificaron una enfermedad profesional pertenecían al grupo etéreo comprendido entre los 31 a 51 años de edad, destacando que durante el periodo de estudio los rangos de edades que más notifican se encuentra entre los 41 a 50 años de edad.

Tabla No. 3

Cargos desempeñados por la personas que notificaron una enfermedad profesional

Número de notificaciones por año			
Cargos	2003	2004	2005
Técnicos Paramédicos	3	5	5
Administrativos	3	4	7
Auxiliares	1	2	3
Enfermeras	-	-	-
Tec. Alimentación	-	-	-
Matronas	-	-	-
Total notificaciones	7	11	15

De la tabla No 3. se desprende que tanto los cargos de técnicos paramédicos y los administrativos, son los cargos que predominan en la notificación de enfermedades profesionales, siendo importante destacar que al finalizar el estudio los técnicos en alimentación y profesionales como matronas (comadronas) y enfermeras han generado recedentes en las notificaciones de enfermedades asociadas al índole laboral.

Tabla No. 4

Años de servicios del personal Involucrado en la notificación de enfermedades profesionales

Número de notificaciones por año

Años de servicios	2003	2004	2005
1 a 10 años	-	-	-
11 a 20 años	1	2	4
21 a 30 años	3	4	5
31 a 40 años	3	5	6
A 41 años	-	-	-
Total de notificaciones	7	11	15

De la tabla No. 4 se destaca que las personas que notifican una enfermedad profesional, han realizado sus funciones durante más de 20 años, sin implicar sistemas de rotación no pausas compensatorias durante la jornada laboral, en donde el trabajo repetitivo es un factor dominante en un establecimiento de salud.

Tabla No. 5

Tipo de lesiones del personal involucrado en notificaciones de enfermedades profesional

Número de notificaciones por año

Tipo de lesiones	2003	2004	2005
Túnel carpiano	2	3	3
Epicondilitis	2	3	4
Dermatitis de contacto	2	1	3
Tendinitis	1	2	3
Cervicalgia mecánica	-	1	3
otros	-	1	1
Trastorno adaptativo	-	-	-
Total de notificaciones	7	11	15

Lo observado en la tabla No. 5, señala que las lesiones que presentan un aumento en las notificaciones de enfermedades laborales, son la epicondilitis, dermatitis de contacto, tendinitis ya sean de muñeca u hombro, en menor porcentaje se encuentran la cervicalgia mecánica y el trastorno adaptativo. Siendo importante destacar que las primeras mencionadas, tienen estrecha relación con el movimiento respectivo en los segmentos muñeca-antebrazo, ya sea en el área administrativa como clínica.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados descritos doctrinariamente, se desprende como factor preponderante los años de servicio del personal de salud, donde han desempeñado sus funciones durante largas jornadas laborales, sin la ejecución de pausas ni rotaciones en los puestos de trabajo, acomodándose a un mobiliario inadecuado, sumado al movimiento repetitivo del segmento mano ante brazo en la ejecución de sus actividades laborales, como es el cargo de lo administrativo, lo cual ha provocado un aumento de lesiones de las extremidades superiores seguido de un incremento de las licencias médicas de índole laboral, lo que trae como consecuencia un incremento de las tasa de ausentismo laboral de la institución .

Por lo anterior, se propusieron e implementaron, en metas graduales, mejoras ergonómicas en la institución, destacando las siguientes: Mejoras en los puestos de trabajo: se diseño y adquirió nuevo mobiliario ergonómico para el área administrativa, distribuyendo además sillas ajustables tanto en altura como en profundidad, con apoya brazos ajustables y respaldo, se instalaron bandejas porta teclado en los casos que no era posible instalar la bandeja sobre el escritorio, se adquirió elementos de apoyo para trabajos con pantalla de visualización, como lo son apoya muñecas y pad Mouse, se modificó la ubicación de las pantallas de los Pc. de tal forma que la persona se ubicara frente a éste y con los ángulos de confort recomendados, evitando de esta forma los movimientos repetitivos a nivel cervical, esto demuestra que la rotación de personal en los puestos de trabajo es beneficioso para evitar el desarrollo de enfermedades profesionales en los trabajadores ya sea en el área administrativa o en el área industrial.

Enfermedades profesionales declaradas en hombres y mujeres en España en 2004

fundamento: El conocimiento de incidencia de las enfermedades derivadas del trabajo es un requisito esencial para la adopción de un enfoque racional de su control. La estadística oficial de las enfermedades profesionales no incluye la variable sexo.

El objetivo de este estudio es describir las enfermedades profesionales reconocidas por el sistema de seguridad social español en el año 2004, buscando las diferencias en la morbilidad declarada entre hombres y mujeres.

Métodos: Se describe la información contenida en el registro de enfermedades Profesionales correspondiente al año 2004. Las variables incluidas son: sexo, edad, actividad económica, ocupación, antigüedad en el puesto de trabajo, tamaño de la empresa y Comunidad Autónoma. Como indicadores se han calculado porcentajes, tasas de incidencia brutas y específicas, y razón de tasas.

Resultados: En el año 2004 se notificaron 28,728 enfermedades profesionales. La incidencia en mujeres fue de 188,7 por 100,000 trabajadoras, y en hombres fue de 217,8. La edad media de presentación en hombres fue de 39,4 ± 11 años, y en mujeres de 37,6 ± 11 años. El 52,7 % de las enfermedades se declaran en las mujeres en los 3 primeros años de permanencia en el puesto.

Se constatan aspectos diferenciales de género en las enfermedades profesionales notificadas en España en el año 2004. Aunque la incidencia global es mayor en hombres que en mujeres, en la mayoría de actividades económicas y ocupaciones, las tasas específicas son mayores en mujeres. Son sobretodo las grandes empresas las que notifican enfermedades profesionales en las mujeres.

Introducción estadística

El reconocimiento de que una afección va ligada a un riesgo laboral hace que se preste a tal riesgo una atención particular, lo que puede originar una mejora de la prevención, ya que se pone en evidencia el peligro, se preconizan medidas de protección y pueden ejercerse controles más eficaces cuando existe riesgo.

1. En el caso de las enfermedades profesionales, el beneficio preventivo es además multiplicador ya que las exposiciones origen del daño afectan no sólo a la persona enferma sino también a las otras que desempeñan tareas similares en el mismo entorno. Existen razones para pensar que en España, como en otros países existe una infraestimación del número de enfermedades profesionales. En comparación con otros países de nuestro entorno y salvando las diferencias en los sistemas de notificación de cada país, las cifras españolas respecto a este tema son sensiblemente inferiores (entre dos y diez veces) a las estimaciones de la mayoría de los países de la OCDE.

2. Algunos autores estiman que los sistemas de indemnización por enfermedad profesional y accidentes de trabajo compensan menos del 10 % de los casos de enfermedad profesional y:

3. En la mayoría de los casos, de enfermedades leves, como la dermatitis, si conociésemos la realidad de las cifras de enfermedades del trabajo nos sorprendería comprobar que son mayores que las de los accidentes. Algunos autores aducen que, dado que conocemos muy bien los principios de la prevención primaria, lo importante es concentrar los esfuerzos en ella, eliminando o controlando las exposiciones nocivas en

los centros de trabajo, dejando el sistema de indemnización por enfermedad profesional circunscrito a la recaudación y asignación de fondos destinados al pago de las prestaciones.

En Alicia en el país de las maravillas, el sombrero loco es un caso de enfermedad profesional.

El término sombrero loco data del siglo XIX, cuando los fabricantes de sombreros sufrieron los efectos del envenenamiento por mercurio, debido a la exposición a las sales de mercurio durante el proceso de producción. Cabe preguntarse ¿ dónde están los sombreros locos de hoy ?

Según la V. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Tanto las mujeres trabajadoras en el sector industrial como las trabajadoras del sector servicios presentan, en comparación con los hombres, mayor frecuencia de cansancio y cefalea; entre las mujeres de servicios, y en relación a los hombres, existe una mayor prevalencia de irritabilidad y molestias visuales; además las mujeres han acudido con mayor frecuencia que los hombres a consulta médica por un problema de salud relacionado con el trabajo: el motivo de consulta más frecuente fue el dolor de espalda. El objetivo de este trabajo es describir las enfermedades profesionales reconocidas por el sistema de seguridad social español en el año 2004 buscando las diferencias en los perfiles de morbilidad laboral declarada entre hombres y mujeres. En el año 2004 notificaron en España un total de 28.728 enfermedades profesionales (EP). Correspondiendo el 62,4% a hombres y el 37,6 % a mujeres. La incidencia en las mujeres fue de 1887

enfermedades profesionales por 100,000 trabajadoras, y en los hombres fue de 217,8. La razón de incidencias hombre / mujer fue de 1,15 tabla 1)

Las enfermedades profesionales declaradas en hombres y mujeres en España en 2004

Rev. Esp. Salud Pública 2006, Vol.80. No. 4

cutáneas y osteomusculares.

Palabra clave

Enfermedades profesionales. Diferencia de género. España.

1. infecciosas

Neurológicas

De los órganos de los sentidos

Respiratorias

Cutáneas

Osteomusculares.

Para completar el análisis que venimos realizando y profundizar en la mirada de género, describimos a continuación las principales características de las enfermedades más prevalentes, tanto en hombres como en mujeres en la tabla 4 y 5. En estas tablas se describen por grupo de enfermedad, de mayor a menor frecuencia de declaración, de estas enfermedades.

Epicondilitis.

La tenosinovitis - de mano y muñeca .

Epicondilitis.

Síndrome del túnel carpiano.

Bursitis de la rodilla.

Dermatitis.

Asma.

Hepatitis de transmisión

Tuberculosis

Sordera.

En concordancia con lo descrito en otros trabajos en los resultados hemos comprobado que las enfermedades que más se declaran corresponden a las enfermedades provocadas por agentes físicos, en particular por movimientos repetidos y posturas forzadas, en concreto las tenosinovitis de mano- muñeca, las epicondilitis y las bursitis de rodilla, procesos que podemos englobar en el gran grupo de enfermedades osteomusculares, que representan el 71 % del todas las enfermedades profesionales declaradas en el año 2004. Llama la atención que no se haya notificado ningún caso de patología osteomusculares distinta de las citadas. Según el estudio Valoración socio epidemiológica del paciente con dolor de espalda, realizado por la Sociedad Española del dolor.

El dolor de espalda afecta a un 75 % de las personas adultas a lo largo de su vida y en el 90 % de los casos se debe a una alteración mecánica de las estructuras vertebrales.

Esta patología es la causa más frecuente de la limitación de la actividad laboral en menores de 50 años, atribuyendo el 36 % de las personas que padecen lumbalgia en su actividad laboral.

El segundo grupo de enfermedades profesionales más declaradas son las cutáneas, en su mayoría dermatitis, y el tercero las neurológicas, fundamentalmente el síndrome del túnel carpiano, encontrándose estos resultados dentro del rango descrito por otros autores.

Llama la atención que sólo se han declarado 11 casos de cáncer 2. Leucemias 1. cáncer de pulmón 1. de laringe y 13 enfermedades cardiovasculares.

El aprovechamiento de la información que se recoge es, por lo tanto limitado para estos fines. A pesar de ello, consideramos que su análisis proporciona información de interés, tal y como lo hemos visto. Hemos de destacar también que, si se analiza las enfermedades del cuadro Español una a una, se comprueba que muchos epígrafes de la lista no son objeto de declaración, y esta circunstancia puede deberse a que la sustancia o actividad no es muy frecuente o no existe en nuestro país, o que las medidas preventivas son muy eficaces, y la actividad no representa riesgo, o que quizás simplemente no se declaran. Paralelamente, cada vez es más frecuente encontrarnos con enfermedades claramente profesionales, cuyos agentes o causas no están en lista.

El autor Mexicano Mario de la Cueva, cita a Miguel Hernáiz Márquez diciendo: Sin pretender hacer un estudio histórico de sus antecedentes, basta consignar, como el propio Aristóteles nos habla de las enfermedades de los corredores, incluso Hipócrates, y, posteriormente, Nicandro, se refiere a las propiedades tóxicas del plomo y a sus consecuencias para la salud de los que lo trabajan. Plinio, Celso, Galeno, Discorides, Marcial, Plauto, Ovidio, Lucrecio, entre otros muchos, se ocupan, bien desde el punto de vista médico o desde el literario, de la existencia de un hecho indiscutible, claramente puesto de relieve con la natural limitación de los conocimientos técnicos de aquel entonces, la influencia de determinados trabajos en la producción como causa originaria de ciertas enfermedades. El primer paso hacia la concreción de tales trabajos no se produce hasta finales del siglo XVI y comienzos del XVII, con la interesante figura italiana de Bernardino Ramazzini, en el que concurren los conocimientos de medicina y filosofía. Sus ideas quedaron expuestas en su clásica obra de *de morbis artificum diatriba* y tuvieron como base la consideración de la profesión del enfermo, para también ocuparse de los peligros y patologías de la misma, así como de la etiología y patogenia de las enfermedades de los artesanos, dictando normas para su higiene y prevención.

22

De acuerdo con lo expuesto por Hernáiz Márquez, también las enfermedades que se adquieren en el trabajo, ya desde épocas antiguas han sido consideradas por los filósofos del derecho y los médicos y es más, se han dictado normas para regular su consideración jurídica y medidas higiénicas para prevenirlas. Pues es interesante señalar que en la actualidad con la introducción del fósforo, el arsenio, el plomo, así

²² Mario de la cueva; **Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa S.A** Tomo II pág. 121

como una variedad de ácidos corrosivos, la acción de los rayos "X" y de otras irradiaciones de origen nuclear, el desprendimiento de sustancias tóxicas, etc. Ha aumentado la disposición del obrero a que sea víctima en un momento dado de diversas enfermedades que las adquiere paulatinamente por la acción constante y directa de los elementos ya enumerados.

Después de haber conocido el concepto e historia de la enfermedad profesional, me permito exponer la definición del mismo, citando a varios autores.

a) Para Oscar Barahona y J. Walter Dintel, definen la Enfermedad Profesional, y dicen: "Es la que contrae el trabajador como resultado inmediato directo e indudable de la clase de labores que él ejecuta y que obedece a una causa que actúa en forma lenta y continua en su organismo."

b) John Grimaldi y Rollin Simonds, definen a la Enfermedad Profesional así: "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."

A mi criterio personal y como complemento de los autores ya citados me permitiré una definición recolectando para ello elementos básicos y que a continuación daré una;

definición.

Las enfermedades profesionales son las adquiridas por los trabajadores paulatinamente por el transcurso del tiempo de laborar en cualquier área de trabajo, como quedo establecido anteriormente que dichas enfermedades se desarrollan silenciosamente y repercuten en las edades de 41 años en adelante en hombres y mujeres.

Enfocado a los trabajadores agrícolas; es la enfermedad por la cual el trabajador se le desarrolla paulatinamente por la actividad constante y esfuerzo excesivo en el trabajo repercutiendo posteriormente en la salud del trabajador, como puede ser perdida de la vista, esterilidad para la procreación tanto en el hombre como en la mujer, y la manipulación de insecticidas y pesticidas en los cultivos de banano, plátano, pepino, y tomate en donde los trabajadores realizan labores de fumigación sin la protección debida y contraen las consecuencias de infertilidad como deformidad en los fetos concebidos así como dolores de espalda dolores musculares, de hombros y túnel carpiano, esto a sido difundido por Noticieros Internacionales y a tenido más incidencia en Honduras en donde se estableció la esterilidad provocada a los trabajadores de las bananeras por el uso excesivo de pesticidas sin la protección debida por la parte patronal.

2.5. Las medidas de higiene y seguridad en la legislación laboral de Guatemala

El Código de Trabajo, en el Artículo 197 (Reformado por el artículo 1º. Del Decreto 35-98 del congreso de la República.) del decreto 1441 del Congreso, regula las medidas de seguridad, todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque las maquinaria, y el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspecciones y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan; aplicando las medidas contenidas en el Reglamento General sobre higiene y Seguridad en el trabajo.
- c) Prevenir incendios.
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;

Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las Instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;

- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del

trabajo;

h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres esté en proporción al de trabajadores de uno u otro, sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos:

Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

j) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;

Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Lastas medidas de seguridad son inspeccionadas y vigiladas por: Las organizaciones de seguridad Contenidas en el Reglamento General sobre higiene. Seguridad en el Trabajo; Estas mediadas deben operan en todas las empresas en general.

En el Artículo 10 del Reglamento General sobre higiene y seguridad en el trabajo establece: Todo lugar de trabajo deberá contar con una Organización de seguridad Estas organizaciones podrá consistir en Comités de seguridad integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, inspectores de seguridad o

comisiones especiales según la importancia, necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo. Las actividades de los comités, inspectores y comisiones se regirán por un reglamento especial.

Aplicación, y control y vigilancia

Artículo 11. El Ministerio de trabajo y Bienestar Social en el Decreto número 1117 del Congreso de la República se establece que a partir del 16 de agosto de 1,961 se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tendrán a su cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

El Ministerio y el Instituto deberán:

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

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

Artículo 13. Los patronos estarán obligados a permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo, con el objeto de constatar si en ellos se cumple las disposiciones contenidas en los Reglamentos de Higiene y Seguridad. Asimismo estarán obligados a permitir y facilitar en sus establecimientos, la realización de estudios sobre condiciones de higiene y seguridad. El Artículo 198. Del Código de Trabajo establece: Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

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

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República, en el Artículo 50, establece: El departamento de inspección y visitaduría social del Instituto debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de ésta Ley y de sus reglamentos, y sus miembros tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación. d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas

las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esto lo tiene que hacer permanentemente el comité de Higiene y vigilancia como lo establece el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.

Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo

Dado en el palacio nacional: Guatemala, 28 de diciembre de 1957. Por el presidente de la república, interino; Sin número de Acuerdo. Entro en vigor el día 1º. De enero de 1958.

Que entro en vigencia el día primero de enero de mil novecientos cincuenta y ocho. Establece en el capitulo relativo a las obligaciones de los patronos y en las, disposiciones generales en los artículos siguientes:

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

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

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

Obligaciones de los patronos

Artículo 4. Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

a) Alas operaciones y procesos de trabajo.

Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.

b) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y

c) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Artículo 5. Son también obligaciones de los patronos:

a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la máquina, instalaciones y útiles.

b) Promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, cada trimestre, dicha capacitación deberá ser muy completa abarcando todos los aspectos necesarios.

c) Facilitar la creación y funcionamiento de las “Organizaciones de Seguridad” que recomienden las autoridades respectivas.

d) Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez aceptados, cada tres meses, para control de su salud; y ver normas relativas a exámenes médicos de los trabajadores, publicadas en el Diario oficial el 10 de febrero de 1982.

d) Colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles, etc. Sobre higiene y seguridad.

Artículo 6. Se prohíbe a los patronos:

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

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

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

En el capítulo relativo a las obligaciones de los trabajadores del citado reglamento, establece en los artículos siguientes:

Obligaciones de los trabajadores

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

Así mismo, estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Artículo 9. Se prohíbe a los trabajadores.

- a) Impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo.
- b) Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas en instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar las debidas precauciones.
- c) Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- d) Dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres.
- e) Hacer juegos o bromas que pongan en peligro su vida, salud, o integridad corporal o las de sus compañeros de trabajo.
- f) Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento a menos que sea absolutamente necesaria y que guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina; y

g) Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

De las organizaciones de seguridad

Artículo 10. Todo lugar de trabajo deberá contar con una “organización de seguridad” Estas organizaciones podrán constituir en Comités de seguridad integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono inspectores de seguridad o comisiones especiales según la importancia, necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo. Las actividades de los comités inspectores y comisiones se regirán por un reglamento especial.

En cuanto a los convenios de la organización internacional de trabajo sobre higiene y seguridad en el trabajo, ratificado por Guatemala y por ende leyes de la república, se encuentran los siguientes; Dichos convenios se encuentran vigentes en la legislación Guatemalteca, por lo cual hacemos un breve análisis de cada uno de ellos, tomando en cuenta que dichos convenios son beneficiosos para la clase trabajadora y deben ser aplicados en Guatemala, pero han sido engavetados por las Instituciones encargadas de su aplicación como podemos observar solo esta enumerados en una lista al final del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo, al parecer no les interesa que los trabajadores se den cuenta de su contenido para evitar su aplicación lo cual llevaría gasto adicional al empleador otorgando un mejor equipo de protección a los

trabajadores para evitar accidentes de trabajo así como desarrollar enfermedades profesionales.

Convenios de la organización Internacional del trabajo sobre higiene y seguridad en el trabajo ratificados por Guatemala y por ende Leyes de la República.

Convenios vigentes desde

1990 No. 13 Convenio sobre la cerusa (pintura). Todo miembro de la Organización Internacional del trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el Artículo 2, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, como excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores. Queda prohibido emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañe el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

1989 No. 16 Convenio sobre el examen medico de los menores (Trabajo Marítimo)

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo de un buque sin certificado médico que pruebe la aptitud para trabajar en barcos, cualquiera que sea su clase de propiedad pública o privada que se dediquen a la navegación marítima, a excepción hecha a los buques de guerra.

1961 No. 19 Convenio sobre la igualdad de trato (Accidentes de trabajo). Todo Miembro de la Organización Internacional del trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fuere víctima de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquel, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

1989 No. 29 Convenio sobre el trabajo forzoso. Todo Miembro de la Organización internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo, del trabajo forzoso u obligación en otras formas.

1960 No. 45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (Mujeres) Para los efectos del presente convenio, el término (mina) comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra. En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.

1989 No. 50 Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas. A los efectos del presente convenio:

a) el término (reclutamiento) comprende todas las operaciones realizadas con el objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios ya sea en el lugar del trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente;

b) La expresión (trabajadores indígenas) comprende a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas de los territorios dependientes de los Miembros de la Organización, así como a los trabajadores que pertenecen o estén asimilados a las poblaciones indígenas dependientes de los territorios metropolitanos de los Miembros de la Organización.

1952 No. 77 Convenio sobre el examen médico de los menores (Industria) Este convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento. Las personas menoreas de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo. Sin embargo en nuestra realidad laboral esta clase de examen médico no se aplica en ningún ramo laboral en nuestro país.

1952 No. 78 Convenio sobre el examen medico de los menores (trabajo no industrial)

Se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta. (trabajos no industriales) comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos, este examen consiste más que todo en determinar si el menor tiene la constitución física adecuada para desempeñar algún trabajo determinado y que no padezca de enfermedades, infecto contagiosas o que presente alguna debilidad para adquirir o desarrollar alguna enfermedad profesional en el desempeño del trabajo que se le pudiera encomendar.

1989 No. 103 Convenio sobre la protección de la maternidad. Se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, esta protección consiste en proteger la maternidad de las mujeres empleadas en estado de gravidez.

1959 No. 105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926 establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956 prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba. Ya totalmente abolido en nuestro país.

961 No. 110 Convenio sobre las plantaciones. Para los efectos del presente convenio: El término plantación comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical, este convenio se refiere a que se le deben aplicar las mismas condiciones de empleo a todos los trabajadores por igual sin ninguna discriminación.

1961 No. 113 Convenio sobre el examen medico de los pescadores. A los efectos del presente Convenio, la expresión (barco de pesca) comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dedique a la pesca marítima en agua salada. Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleada, firmado por un médico autorizado por la autoridad competente, este tipo de examen ayuda a seleccionar a trabajadores totalmente sanos para desarrollar trabajos el alta mar en donde se requiere mucho esfuerzo por largas horas de trabajo diario que desarrollan, y que seria riesgoso para la vida de los trabajadores no sanos.

1989 No. 117 Convenio sobre política social (Normas y Objetivos básicos)

Considerando que deberían hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener la ayuda técnica y financiera que requiera los intereses de la población; Que cuando fuere pertinente deberían adoptarse mediadas de carácter internacional, regional o nacional a fin de establecer condiciones para el comercio que estimule una producción de rendimiento elevado y permitan garantizar un nivel de vida razonable; Que debería hacerse todo lo posible para interesar y asociar a la población de una forma efectiva en la preparación y ejecución de las medidas de progreso social; toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social; Considerando que deberían hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional a fin de establecer condiciones para el comercio que estimule una producción de rendimiento elevado y permitir garantizar un nivel de vida razonable; Considerando que debería hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas de carácter internacional, regional o nacional, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción pública, el bienestar de los niños, la situación de las, mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores emigrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general, y considerando que debería hacerse todo lo posible para interesar y asociar a la población de una forma efectiva en la preparación y ejecución de las medidas de progreso social.

1964 No. 119 Convenio sobre la protección de la maquinaria. Para la aplicación del presente convenio; Se consideran como maquinas todas las movidas por la fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión. La venta y el arrendamiento de máquinas cuyos elementos peligrosos, que no se encuentren provistos de dispositivos adecuados de protección deberá prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia, La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física de cada trabajador y en qué medida, y en que medida, y si deben ser consideradas como máquinas para los efectos del la aplicación del presente convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. Las disposiciones del presente convenio no se aplica a: Loa vehículos que circulan por carreteras o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernen a la seguridad del personal conductor; las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernan a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.

1975 No. 120 Convenio sobre higiene. (Comercio y Oficinas) El presente Convenio se aplica: a) a los establecimientos de comercio; b) a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina; c) en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina, En los casos en que no resulte evidente que el presente convenio Convenio se aplica aun

establecimiento, institución o servicio administrativo determinado, la cueste será resuelta, por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, donde tales organizaciones existan, o por cualquier otro método compatible con la legislación y la practica nacionales. Como se puede establecer en este convenio son los propios trabajadores los que tiene que velar porque la parte patronal cumpla con las reglas de la higiene en todos los establecimientos ya sea de oficina o industriales y esto incide con la mala practica de los patronos que siempre salen con la amenaza del despido de trabajadores cuando estos exigen mejoras en la calidad higiene y seguridad o cualquier otra mejora, lo cual viene a perjudicar a los trabajadores que siempre se tiene que conformar con lo poco que les ofrecen.

1989 No. 124 Convenio sobre el examen medico de los menores (trabajo Subterráneo).
Para los efectos del presente Convenio, el término (mina) significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

1983 No. 127 Convenio sobre el peso máximo. Para los fines del presente Convenio, a) la expresión (transporte manual de carga) significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la

colocación de carga; b) la expresión (transporte manual y habitual de carga) significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; c) la expresión (joven trabajador) significa todo trabajador menor de 18 años de edad; este es aplicado a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado Miembro interesado mantenga un sistema de inspección de trabajo; por que no se debe exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad, El estado deberá tomar todas las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y así evitar accidentes, por eso se debe utilizar, en la máxima medida que se posible, medios técnicos apropiados.

1989 No. 161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Para los efectos del presente Convenio, a) la expresión (servicios de salud en el trabajo) designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de;

1.- los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

2.- la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; La autoridad competente deberá consultar a las

organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente convenio; Este convenio es uno de los más importantes por que se refiere a prevenir al máximo las enfermedades sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo que constituyen una amenaza para la clase trabajadora, como podemos ver esta es una tarea de los propios trabajadores que deben organizarse (llámese sindicato de trabajadores) que es el llamado a exigir el cumplimiento del presente convenio de salud.

1989 No. 162 Convenio sobre el asbesto. El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. a) el termino (asbesto) designa la forma fibrosa de los silicatos minerales pertenecientes a los grupos de rocas metamórficas de las serpentinas, es decir, el crisotilo (asbesto blanco), y de las antifonitas, es decir, la actinotita, la amosita (asbeston pardo, cummingtonita – granerita), la antofilito, la crisodolita (asbesto azul), la tremulita o cualquier mezcla que contenga uno o varios de estos minerales; b) la expresión (polvo de asbesto) designa las partículas de asbesto en suspensión en el aire o las partículas de asbesto depositadas que pueden desplazarse y permanecer en suspensión en el aire en los lugares de trabajo.

b) la expresión (polvo de asbesto en suspensión en el aire) designa, con fines de medición, las partículas de polvo medidas por evaluación gravimétrica u otro método equivalente; esto provoca una gran contaminación en el medio ambiente (contaminación del aire, ruido y vibraciones) en los lugares de trabajo es obligación

construirse centros de salud, y obliga a la parte empleadora informar a los trabajadores antes de contratarlos los riesgos de las enfermedades profesionales que se pueden contraer en el trabajo; hacerle exámenes médicos periódicamente para establecer el estado de salud de los trabajadores para evitar que las enfermedades sean o no profesionales se vuelvan crónicas dejando al trabajador sin la posibilidad de ser contratado en otro centro de trabajo debido a las enfermedades contraídas.

1991 No. 167 Convenio sobre la seguridad y salud en la construcción. El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto. El presente convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional. a) la expresión (construcción) abarca:

1. la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos trabajos de limpieza y pintura y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras;

2. las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de proyección contra las aguas fluviales y marítimas y avalanchas; El presente convenio se refiere a las medidas de máxima protección y seguridad que el empleador debe tomar en las obras en construcción o mantenimiento ya sea en las alturas o a nivel del suelo para resguardar

a los trabajadores de accidentes o de enfermedades profesionales debido a la peligrosidad que representa el trabajo de obras en construcción o mantenimiento y la manipulación de materiales con sustancias químicas o físico o biológico por tanto el empleador esta obligado evitar este riesgo reemplazando las sustancias por otras menos ofensivas o menos peligrosas siempre que esto sea posible.

CAPÍTULO III

3. El carácter obligatorio del resarcimiento de la indemnización por perjuicios por el empleador

La indemnización por perjuicios, es otra prestación que recién entro en vigor a través del Decreto 35-98 del Congreso de la República, que contiene reformas al Código de Trabajo en lo que se refiere a la higiene y seguridad en el trabajo.

3.1 Situaciones que deben probarse para obligar al empleador a pagar la indemnización por perjuicios.

Estas disposiciones obliga al empleador a resarcir los perjuicios como consecuencia de la irresponsabilidad por parte del empleador que descuida la prevención y no realiza las inversiones necesarias a fin de proporcionar mayor seguridad e higiene en los centros de trabajo, y el resultado de ese descuido deviene en perjuicios para el trabajador por los accidentes de trabajo así como las enfermedades profesionales y para el patrono la indemnización por perjuicios por el empleador.

La responsabilidad es del empleador y se establece desde el momento en que crea la fuente de trabajo por lo tanto debe informar a los trabajadores en el momento de su contratación de las consecuencias y de los riesgos que esto conlleva en su contratación, específicamente los accidentes y enfermedades profesionales de trabajo

que sufran los trabajadores como consecuencia del trabajo realizado sin haber tomado las medidas de protección para evitarlas. Como lo establece el Artículo 198 del Código de Trabajo, todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. El Artículo 197 bis. Adicionado por el Artículo 2 del Decreto 35-98 del Congreso de la República. Si en Juicio Ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones: El último párrafo del artículo citado establece: Si el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.

En cuanto a la responsabilidad del empleador, para fundamentar la indemnización por accidentes de trabajo, existen varias teorías, de las cuales citaré tres más adelante, relativo a la responsabilidad en materia de accidentes de trabajo:

En cuanto al Artículo 197 bis citado considero que es Inconstitucional por que contradice al Artículo 102 de la Constitución Política de la República establece que son derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. y el literal P establece lo siguiente es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causas cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación el empleador deberá pagar la diferencia. Esto pone a los familiares del trabajador fallecido en desventaja por que tienen que luchar en contra del poderío económico del empleador, lo cual no debería ser así ya que estos derechos están establecidos en el Artículo ya citado de la Constitución Política de la República de Guatemala.

a) Teoría de la culpa

Oscar Barahona Streber Y J. Walter Dittel, explican ésta teoría, así: En el campo del Derecho Clásico se sostiene que una persona es responsable de los perjuicios que se le causen a otra, solo cuando hay culpa de su parte. Esta es, en esencia, la llamada teoría de la Culpa, que recogen muchos Códigos civiles a disponer, palabras más o menos, que: todo aquel que por dolo, falta, o negligencia o imprudencia, causa a otro un daño, está obligado a repararlo junto con los perjuicios.

Exponen los autores citados aplicándolo al Derecho del trabajo ésta teoría, sostienen: para que un patrono deba indemnizar a un trabajador por el accidente de trabajo sufrido por éste, es indispensable que el trabajador pruebe judicialmente que dicho riesgo ocurrió por culpa del referido patrono. En nuestro ordenamiento Jurídico lo establece el Artículo 1424 del Código Civil, establece lo siguiente: La culpa consiste en una acción u omisión perjudicial a otro, en que se incurre por ignorancia, impericia o negligencia, pero sin propósito de dañar.

Para Guillermo Cabanellas, explica de ésta manera: Con relación a la responsabilidad en los accidentes del trabajo, se conoce con el nombre de teoría de la culpa, la doctrina que establece la responsabilidad patronal fundándose en disposiciones interpretadas sutilmente, de los códigos civiles. En efecto, con arreglo a la antigua posición civilista, el accidentado en el trabajo sólo disponía de la lenta y difícil vía del Derecho Civil, con la carga de la prueba a su costa y la necesidad de que en el accidente hubiera habido culpa del empresario.²⁴

b) Teoría del riesgo creado o de la imprevisión

Para los autores Oscar Barahona Streber Y J. Walter Dittel, en su obra citada explican ésta teoría así: “Que la persona (patrono) que crea un riesgo o una fuente de riesgos (industria o cualquier otra explotación) es responsable de sus consecuencias, por lo cual le corresponde pagar a las víctimas (trabajadores) la indemnización que proceda.”

Siguen explicando los autores citados, que quien obtiene los beneficios o provechos de una explotación debe asumir la carga de la prueba. Así, quien crea un riesgo o una fuente de riesgos debe responder de sus consecuencias, a menos que demuestre judicialmente que el suceso productor del accidente se originó por fuerza mayor (o por caso fortuito), o por culpa de la persona muerta o lesionada, la Ley lo exime de responsabilidad o sea que el patrono quede exento de culpa:

²⁴ Ob. Cit. Pág. 364

En este caso el Artículo 197 bis del código de trabajo ultimo párrafo establece que si el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal. En el Artículo ya citado hay una contradicción con el Artículo 85 del mismo cuerpo legal que establece en su último párrafo del literal a) que este cobro de la indemnización por muerte de un trabajador debe ser por la vía de los incidentes.

En efecto, ésta teoría no abandonó por completo el concepto de culpa, sino que invirtió sus términos, o sea, que impuso al patrono la carga de la prueba para librarlo de responsabilidad pero al mismo tiempo le dejó una defensa de gran efectividad con el fin de que éste la hiciera valer junto con su poder económico, ante los tribunales: la de demostrar que el hecho se debió a fuerza mayor o caso fortuito, o culpa del trabajador, en este caso si el patrono obtiene una sentencia favorable en juicio ordinario queda libre de culpa.

c) Teoría del riesgo profesional

Los que sostienen ésta doctrina dicen: "Que toda explotación o lugar de trabajo es en mayor o menor grado una fuente constante de riesgos para los trabajadores y, en consecuencia, la responsabilidad patronal no se deriva de la culpa que el empresario

pueda tener en el acaecimiento de un accidente de trabajo, sino de la existencia misma de la empresa, es decir, de la realidad objetiva, por lo cual el respectivo patrono tiene la obligación de indemnizar a quienes le trabajan por los daños y perjuicios que ellos sufran con motivo y ocasión del cumplimiento del contrato o contratos correspondientes. La responsabilidad de la empresa no sólo emana de que ésta es la creadora del riesgo, sino, también, de la circunstancia de ser el dueño de aquella quien se beneficia directamente con la actividad de sus trabajadores.”²⁵

Por su parte, el español Alejandro Gallart Folch, sostiene lo siguiente: “Toda empresa productiva tiene unos riesgos, o posibilidades de daño, para la mano de obra empleada en la producción; el cubrir éstos riesgos es obligación del empresario o patrono, porque es él quien crea el riesgo al implantar y poner en marcha o continuar la empresa, y por que, además, es responsable económico de la misma, en cuanto que no sólo tiene la dirección técnica, administrativa y financiera, sino que, además, es dueño de lo productivo.”²⁶

En Guatemala para que al empleador se obligue a pagar la indemnización por perjuicios, es necesario que se le pruebe en Juicio Ordinario de trabajo cualesquiera de las tres situaciones que describe el Código de Trabajo en su Artículo 197 “bis”, y son los siguientes:

²⁵Ibid. Pág.85

²⁶. Alejandro Gallart Folch. Derecho Español de trabajo. Editorial Labor. S.A. pág. 279

a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo.

Es importante detenernos en éste inciso para hacer un breve análisis, nótese que el mismo dice, para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo, al decir accidentes y riesgos de trabajo tiende a confundir puesto que el término “riesgos de trabajo.” está implícito. La enfermedad profesional y el accidente de trabajo pues éstos son los riesgos de trabajo, técnicamente debió decir: “ para la prevención de riesgos de trabajo”

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados.

Esta situación explica claramente que los accidentes de trabajo se deben a las condiciones de la empresa, esto quiere decir que el mismo patrono cumpla con mantener en los centros de trabajo un ambiente agradable, limpio, y herramientas en buen estado, con el mínimo riesgo de sufrir accidentes.

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas.

Es importante que los trabajadores o los sindicatos siempre le den el aviso al empleador por escrito de la existencia de cualquier circunstancia por mínima que sea

ésta de ocasionar un accidente de trabajo, es más pueden enviar una copia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al departamento de prevención de accidentes.

Con ello estarán resguardándose tanto el trabajador como su familia para el caso de la indemnización por perjuicios, y a la vez un medio de prueba que dejarían al empleador sin posibilidad de contradecir, pero no se hace por la poca conciencia social, y educación laboral en Materia de descrédito que tienen los empleadores en general.

Las teorías que continuación mencionaré fundamentan el derecho que tiene el trabajador ha ser indemnizado por accidentes de trabajo y de mayor validez son: A) la teoría de riesgo creado o de la imprevisión y B) la del riesgo profesional, porque las dos coinciden en que la carga de la prueba se le imponga al empleador.

Lamentablemente en el Código de Trabajo no recoge la esencia de las dos teorías mencionadas, porque es al trabajador quien tiene que aportar la prueba para demostrar la responsabilidad del empleador, con sutileza utiliza la teoría de la culpa, dejando la posibilidad de defensa de gran efectividad para que el empleador pruebe que el infortunio del trabajo se debió a error humano del trabajador, en vista de que quienes redactaron el Código de Trabajo favorecieron al empleador o patrono.

Las situaciones que le deben de probar en Juicio Ordinario de trabajo al empleador, se aleja del principio clasista propio del Derecho del trabajo, la doctrina moderna tiende a evitar que al trabajador se le imponga la carga de la prueba.

Considero que la teoría del riesgo profesional se hubiera adoptado en las situaciones que describe el Código, ya que con ello se estaría protegiendo al trabajador y a la familia de éste, como consecuencia de accidentes de trabajo, evitando la imposición de probar, en algunos casos puesto que existen malos trabajadores.

En las situaciones de riesgo que maneja el Código de trabajo, Artículo 197 bis deja la posibilidad de defensa para el empleador, porque la “actitud negligente” si no se lo prueban, estaría en desamparo el trabajador y de su familia al no proceder la indemnización oportuna en caso de ocurrir un riesgo o accidente de trabajo de trabajo.

3.2 El procedimiento para reclamar la indemnización por perjuicios

Antes de explicar el procedimiento a seguir para la reclamación de la indemnización por perjuicios, es necesario conocer algunos conceptos.

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra, la palabra proceso lo define en dos ideas: Una la de un hecho indeterminado y la otra, a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino se manifiesta con características de permanencia; así Proceso ha sido creado en una reacción inteligente del hombre, con miras a preservar la convivencia social, mediante la armonía y la paz a través de los más altos valores que tiende a realizar el derecho:

Principiamos a analizar el vocablo Juicio, Según Guillermo Cabanellas de Torres es Conocimiento, tramitación y fallo de una causa por un Juez o tribunal.

3.2.1 Jurisdicción y Competencia

No pretendo profundizar sobre éstos dos conceptos, y como sucede a veces tienden a confundir lo que pretendo es señalarlo como punto de referencia, para empezar conoceremos el concepto de:

La Jurisdicción

Desde un punto de vista general la jurisdicción es el poder para gobernar y poner en ejecución las leyes.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, Jurisdicción es autoridad, potestad, dominio, poder. El mismo autor indica que la palabra jurisdicción se forma de Jus y de dicere, aplicar o declarar el derecho, por lo que se dice, jurisdicto o jure diciendo.²⁷

Giuseppe Chiovenda define la Jurisdicción como la “función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante sustitución, por la actividad de los órganos públicos, al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, o al hacerla

²⁷ Ob. Cit. Pág.79

prácticamente efectiva.²⁸

Por su parte el Doctor Mario Aguirre Godoy cita a Hugo Alsina, diciendo, que la Jurisdicción es “la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante la sentencia las cuestiones litigiosas que se le sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones.

Así mismo, el Licenciado Raúl Chicas Hernández, cita a Jaime Guasp, expresa que puede afirmarse que la jurisdicción es una función estatal por medio de la cual se enviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales), de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.²⁹

De las definiciones expuestas, se comprende que la Jurisdicción es una facultad, función o poder que tiene el estado para administrar justicia de conformidad con las leyes, y que es delegada esa función al organismo Judicial correspondiéndole a éste la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, específicamente en los tribunales de trabajo.

División de la Jurisdicción

²⁸ Ob. Cit. Pág.195

²⁹ Dr. Mario Aguirre Godoy “Derecho Procesal Civil, Tomo I, pág.80

El Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial establece que la Jurisdicción es única, y los órganos encargados de impartir justicia la ejercen en forma por igual, no obstante nuestro ordenamiento jurídico establece una división en razón de la materia.

Para efectos del presente estudio citaré la división por su uso y costumbre los siguientes:

a) Jurisdicción común u ordinaria y jurisdicción privativa o especial

La jurisdicción común u ordinaria, dice el Licenciado Raúl Chicas Hernández en su obra citando a José Vicente Caravantes que es “La que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presenta, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por ley a jurisdicciones especiales. “ Y jurisdicción especial o privativa “es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión están sujetas a ella.”³⁰

Por su parte el Doctor Mario Aguirre Godoy dice que la Jurisdicción Ordinaria es la que se da para todos los casos generales” y citando a De Piña Larrañaga, dice que la privativa es “la atribución por la ley a un juez o tribunal para el conocimiento de determinado asunto o de un género específico de ellos, con prohibición o exclusión de

³⁰ Ob.cit.pág.85

todos los demás. “³¹

b) Jurisdicción contenciosa y jurisdicción voluntaria

A la jurisdicción contenciosa se le caracteriza primordialmente por la existencia del contradictorio, o sea, la disputa de partes sobre determinado asunto, cuya resolución se persigue, mediante la actividad de los órganos estatales.

Y la jurisdicción voluntaria es la ausencia de discusión de partes

y la actuación de los órganos del Estado se concreta a una función certificante de la autenticidad del acto, o a responder a una mayor formalidad exigida por la ley.

La competencia

Como se hizo con el concepto de la jurisdicción, ahora citaré algunos conceptos de varios autores y luego analizaré el término competencia en forma breve.

El Diccionario Enciclopédico Pequeño Larousse ilustrado dice: “Generalmente se le atribuye éste término, Incumbencia. Aptitud. Idoneidad.

En el ámbito del derecho, “Conjunto de funciones atribuidas por un ordenamiento a un órgano de una persona jurídica de la Administración del Estado.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, “Capacidad para conocer autoridad sobre una materia o asunto.”

³¹ **Ibid.** Pág.85

Por su parte el Doctor Mario Aguirre Godoy, cita en su obra a Hugo Alsina diciendo que la competencia es “la aptitud del Juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado.” explica también que la competencia es el límite de la jurisdicción. La jurisdicción es el género y la competencia la especie, puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia. Para explicar el anterior razonamiento como la Jurisdicción es la facultad que tiene el estado de administrar justicia, y que es delegada a los Órganos Jurisdiccionales, es decir a los Jueces que imparten justicia, éstos tienen Jurisdicción, pero no todos los jueces tiene la misma competencia en virtud que unos conocen casos en materia civil, penal, laboral etc. Y en determinado territorio distribuido (competencia en razón de la Materia y del territorio).

El Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, establece: “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencia que haya de llevarse a efecto en otro territorio.”

Clases de competencia

Para efectos del presente estudio sólo mencionaré la clasificación de la competencia sin entrar a describir cada una de ellas.

a) Competencia por razón del territorio.

b) Competencia por razón de la materia.

c) Competencia por razón de grado.

d) Competencia por razón de la cuantía.

Competencia por razón de turno.

Según lo establecido en los Artículos 62 y 94 de la ley del organismo judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República, y el acuerdo 37- 2006 de la corte suprema.

Una vez explicados los términos de la jurisdicción y Competencia, expone el procedimiento a seguir para la reclamación de la indemnización por perjuicios.³²

3.2.2 Legitimación Procesal

Antes de explicar, considero necesario dar a conocer el término Acción o legitimación, para Guillermo Cabanellas,, Legitimación es “Acción o efecto de legitimar justificación o probanza de la verdad o de la calidad de una cosa.”³³ siguiendo al mismo actor legitimar significa probar, justificar conforme a la ley o el derecho.

A propósito de la capacidad, manifiesta Francesco Carnelutti, se trata ahora de la dependencia del efecto jurídico, no en relación a una cualidad, sino a una posición del agente.³⁴

³² Ibid..pág. 88,89

³³. Ob.cit. pág.124

³⁴. Ibid. Pág. 88,89

Por su parte Giuseppe Chiovenda dice, Suele designarse como cualidad para obrar, con el cual se indica también cosas completamente distintas, como el interés de obrar, y a veces también la capacidad de representar a otros en juicio.³⁵

El Doctor Mario Aguirre Godoy, citando a Prieto Castro, “Una ulterior determinación que no diga si el demandante es el sujeto que tiene derecho a serlo en el proceso que se trate y el demandado la persona que haya de sufrir la carga de asumir tal postura en ese proceso, lo mismo que en el ejercicio privado de los derechos es indispensable para que la relación jurídica surta efectos, que el genuino titular se dirija contra el genuino obligado.”

Los autores citados hacen ver sus puntos de vista en los casos que exista el demandado y demandante, pero en el fondo se refiere a una cualidad que debe de ostentar el agente.

Con las anteriores ideas sobre legitimación observamos que los autores expresaban que la parte interesada le asiste un derecho, y que ese subjetivismo lo hacía impulsar al órgano jurisdiccional.

De acuerdo con el Artículo 197 bis, último párrafo del Código de Trabajo preceptúa :Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados

³⁵ **Ibid.** Pág. 123

como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.

Por consiguiente tienen legitimación procesal para reclamar la indemnización por Perjuicios en caso que el trabajador hubiere fallecido: a) el cónyuge, supérstite, b) hijos menores representados, c) hijos mayores, y d) sus padres en orden excluyente.

3.2.3. Vía procesal en que se tramita

Anteriormente se definió los conceptos relativos a la jurisdicción, competencia y Glegitimación, para comprender mejor el procedimiento a seguir para el pago de la Indemnización por perjuicios originado en un accidente de trabajo, el cual se tramita en Juicio ordinario de trabajo, establecido en el artículo 321 del Código de trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.³⁶

3.2.4 Trámite

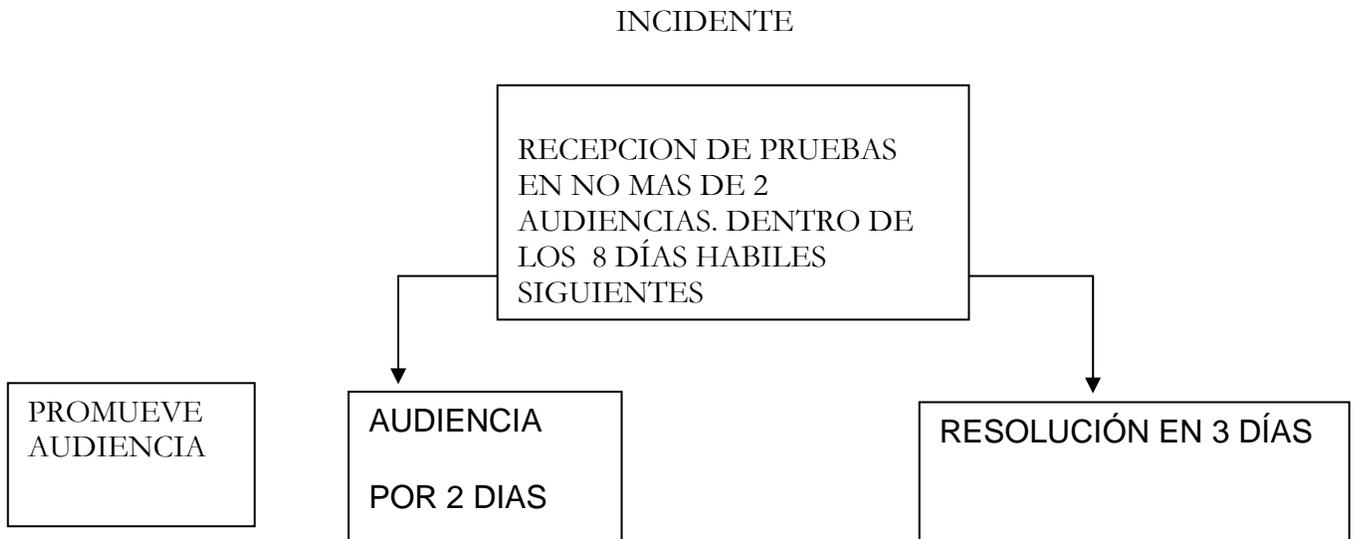
El procedimiento para el cobro de las indemnizaciones al empleador por muerte de un trabajador es por la vía de los incidentes como lo establece el Artículo 85 literal a) último párrafo del Código de Trabajo Decreto Ley número 1441 del Congreso de la República, el Artículo 135 del mismo cuerpo legal ya citado anteriormente dice:

³⁶ Ob.Cit. Pág. 370

Incidentes: Toda cuestión accesoria que sobre venga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe.

El trámite de los incidentes esta regulado en los Artículos 135 al 140 del la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89. del Congreso de la República.

Esquema grafico del Incidente



Promovido el incidente se señala día y hora para audiencia por 2 días Recepción de pruebas ofrecidas en no más de 2 audiencias dentro de los 8 días hábiles siguientes resolución tres días.

Siguiendo con el presente estudio analizaremos el vocablo Juicio, según Guillermo Cabanellas de Torres es: “Conocimiento, tramitación y fallo de una causa por juez o tribunal,³⁷

El diccionario enciclopédico el Pequeño Larousse, establece: Del Latín iudicium. Tramitación de un pleito o una causa ante un juez o tribunal adecuado, y su resultado.”

Como se deduce de las anteriores definiciones, juicio entraña el conocimiento de un tribunal o juez de determinado asunto y es él, el que debe de conocer, tramitar y resolver.

El Juicio Ordinario de Trabajo, dice el recordado Licenciado Mario López Larrave es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos si bien la gran mayoría la constituyen los primeros nombrados.

Sigue manifestando el autor, que es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tienen amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y pruebas y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo; rápido, sencillo, barato y

³⁷ Ob.Cit. pág.217

antifórrmalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil, también merecen anotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba por que esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.”

3.2.5 Regulación

El Juicio Ordinario de trabajo está regulado en el decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo; en la cual contiene normas de carácter sustantivo y normas adjetivas, en ésta última está contenido lo relativo al procedimiento ordinario laboral.

El Artículo 321 del citado Código, establece: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.

Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

El procedimiento ordinario está regulado desde el Artículo 321 al 365 inclusive, en

primera instancia; y del Artículo 367 al 373 la segunda instancia del Código de Trabajo.

38

En cuanto al trámite, sin entrar a estudiar cada uno de los actos sucesivos que integran el proceso ordinario de trabajo por separado me permito mostrar un esquema panorámico del procedimiento.

El procedimiento se inicia con la demanda, si ésta se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral previniéndoles presentarse con su pruebas, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle. (Artículo 335).

Entre la citación y la primera audiencia debe mediar por lo menos tres días (Artículo 337)

Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción en la audiencia señalada para el efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias o previas. (Artículo 342)

Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que se funda su oposición.

La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia (Artículo 338)

³⁸ Ibid. Pág.370

Con la contestación de la demanda se opondrán las excepciones perentorias. Terminada ésta fase con la cual quedan fijados los hechos sobre las cuales versará el juicio, se entra a la fase de conciliación.

Contestada la demanda o la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren. (Artículo 340)

Si hubiere conciliación, allí termina el juicio, si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. (Artículo 341)

Habiendo fracasado el avenimiento se pasa a la fase de prueba.

Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. (Artículo 344)

Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia. Si en ésta audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal, se señalará nueva audiencia dentro del plazo no mayor de 15 días, a partir de la primera comparecencia.

Extraordinariamente siempre por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes no fuere posible aportar todas las pruebas, el juez señalará una tercera audiencia que se practicará en un plazo no mayor de ocho días, a partir de la segunda audiencia. (Artículo 346)

Recibidas las pruebas, el juez en el plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará sentencia. (Artículo 359)

Contra la sentencia caben los recursos de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo, y apelación que debe interponerse dentro de tres días de notificado el fallo. (Artículo 365)

En la substanciación del juicio se interpone los recursos de revocatoria que deberá interponerse en el momento de la resolución si la misma hubiere sido dictada en una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada la resolución si la misma fue dictada por tribunal sin presencia de las partes; y nulidad contra los actos y procedimientos que infrinja la ley cuando no proceda el recurso de apelación.

En segunda instancia se tramita así:

Recibido los autos por la sala, ésta dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente para que exprese agravios.

Vencido este plazo se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de cinco días siguientes y dictará sentencia cinco días después.

Si dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, el recurrente pidiere que se practique prueba alguna denegada en primera instancia, si el tribunal lo estima conveniente, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deberá practicarse en el plazo de diez días.

Practicada la prueba o vencido el plazo, la sala dicta sentencia en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días. Contra la sentencia de segundo grado caben los recursos únicamente de aclaración y ampliación. (Artículo 367).

Como se expuso anteriormente el trámite del juicio ordinario laboral referente a la indemnización por perjuicios derivados de los accidentes de trabajo, en cuanto al monto de la indemnización, la ley señala que será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social, (Artículo 197 bis párrafo seis Código de Trabajo). Nótese que como siempre Legislan protegiendo al empleador, como es posible que un trabajador que sufra un accidente de trabajo grave por culpa del empleador que no adopta las medidas de seguridad para prevenir accidentes o enfermedades profesionales, y la ley otorga la ventaja al empleador de negociar con el trabajador el monto de la indemnización. En el caso que el trabajador no estuviere de acuerdo con la indemnización que le ofrece el empleador, en defecto de tal acuerdo el juez de trabajo lo determinará pero éste tomará como referencia las indemnizaciones que pague el seguro social (IGSS). Estas indemnizaciones que se refiere el Código de Trabajo, el Seguro Social (IGSS) lo determina como subsidio, para el efecto más adelante expondré el subsidio que el IGSS paga, específicamente en los casos de Accidentes en General, así como el trámite administrativo ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO IV

4. El subsidio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre protección en los accidentes de trabajo.

4.1 Accidentes

Lo define así, los infortunios laborales durante el desempeño de las tareas, con ocasión de las mismas, poseen substantividad e importancia de tal relieve, que imponen un tratamiento metódico y amplio. 1) Es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador;

El Artículo 1º. del Acuerdo número 1,002 de Junta Directiva del IGSS. Reglamento sobre protección relativa accidentes. En caso de accidente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del presente reglamento. Para los efectos se entiende: Por 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.

El Artículo 30 del Acuerdo número 1,002 de Junta Directiva del IGSS, reglamento sobre protección relativa a accidentes, establece que: En caso de incapacidad permanente por mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo debido a accidente,

el instituto concede a sus afiliados que cumplan con el requisito de contribuciones previas establecido en el inciso b) del Artículo 3, determina lo siguiente, "Prestaciones en dinero al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos tres meses o períodos de contribución, dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente.

Las siguientes unidades de beneficios pecuniarios, que serán pagadas de una sola vez así:

a) Tres unidades por:

Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una falange de cualquier dedo. Se exceptúa el pulgar del índice.

Pérdida en cualquiera de los dos pies, de uno o dos dedos. Se exceptúa el primero dedo.

b) Seis unidades por:

Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una o dos falanges del dedo índice.

pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falanges de cualquier dedo, con excepción del dedo pulgar.

Perdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal de dos dedos, con excepción del pulgar.

Pérdida en cualquiera de las dos manos, de un dedo completo, con excepción del pulgar o del índice.

Pérdida en cualquiera de los dos pies, de tres o cuatro dedos, con excepción del primer dedo.

c) Nueve unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo índice completo.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo índice y cualquier otro dedo completo, con excepción del pulgar.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos, con excepción del pulgar.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de un dedo completo y una o dos falanges de otro dedo con excepción del pulgar.
5. Pérdida de una oreja completa.
6. Hernia irreparable.

c) Doce unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal del pulgar, o de la falange distal del pulgar y una, dos o tres falanges de otro dedo de la misma mano.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos, más una o dos falanges de otro dedo, con excepción del pulgar.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal de tres dedos, con excepción del pulgar.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos y sus correspondientes metacarpianos, con excepción del pulgar.
5. Pérdida en cualquiera de los dos pies, del primer dedo completo.

e) Quince unidades por:

1. Pérdida en cualquier de las dos manos, del dedo pulgar o de éste y otro dedo.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del pulgar y su correspondiente metacarpiano.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal del pulgar y además una, dos o tres falanges de dos dedos, de la misma mano.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de tres dedos, o de tres dedos y sus correspondientes metacarpianos.
5. Pérdida en cualquiera de los dos pies, del primer dedo y su correspondiente metatarsiano.
6. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de los cinco dedos completos.
7. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de la parte4 delantera (empeine)
8. Sordera de un oído.

f) Dieciocho unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una o dos falanges de cuatro o cinco dedos.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de cuatro o cinco dedos completos.
3. Pérdida material o del uso de cualquiera de las dos manos hasta la muñeca, inclusive.
4. Pérdida del pie, inclusive el tobillo.
5. Desfiguración notable de la cara.

g) Veintiuna unidades por:

1. Pérdida del antebrazo, hasta el codo, inclusive.
 2. Pérdida de cualquier pierna, por debajo de la rodilla.
 3. Sordera bilateral.
 4. Pérdida completa de la visión de un ojo.
- h) Veinticuatro unidades por:
1. Pérdida de cualquier brazo, hasta el hombro, inclusive.
 2. Pérdida de cualquier miembro inferior, desde la rodilla hasta la cadera, inclusive.
- i) Treinta unidades por:
1. Pérdida de los dos ojos, o de un ojo, con disminución de más del 50% del uso del otro.
 2. Pérdida funcional del aparato locomotor.
 3. Pérdida de los dos brazos, hasta el hombro, inclusive.
 4. Síndrome Cerebral Orgánico.

El Acuerdo número 468 de la Junta Directiva, Reglamento de prestaciones en dinero, establece en el Artículo 8º. (Reformado por el Artículo 2 del Acuerdo 548 de la junta directiva). tercer párrafo Modificado por el artículo primero (1º.) del Acuerdo 1028 de la Junta Directiva) Unidades de beneficios pecuniarios es la medida que sirve para establecer las prestaciones en dinero que se deben pagar en caso de reingreso, rehabilitación y fijación de cuota mortuoria prevista por los reglamentos respectivos.

El monto de la unidad de beneficios pecuniarios se determina de acuerdo con el costo promedio del mínimo mensual de subsistencia y su fijación no tiene relación alguna con el monto con el salario devengado por el trabajador afiliado, sino con factores cambiantes de orden social, tales como el nivel general de salarios, los correspondientes índices de precios y las demás condiciones propias de cada zona o región económica en que se divide el país.

(Modificado por el Artículo 1 del Acuerdo 1028 de la Junta Directiva). La Unidad de beneficios pecuniarios se fija en ciento sesenta y cinco quetzales (Q,165.00), para todo el país

Condiciones relativas al subsidio por accidentes. Artículo 41 .del acuerdo número 468 De Junta Directiva. establece que todo afiliado tiene derecho a los servicios de rehabilitación por accidente, que en opinión de médico del Instituto necesite, una vez concluida su incapacidad temporal, siempre que le haya quedado alguna incapacidad (prolongada) parcial o total.

Artículo 42. Asimismo, tiene derecho a subsidio el trabajador afiliado que reingrese a los servicios médicos del instituto por haberlo dejado así establecido el Médico que emitió el respectivo dictamen final y si esta apto para el trabajo, el subsidio será equivalente a los dos tercios del salario diario que sirvió de base para reconocerle las prestaciones por accidente que motiva el reingreso.

4.2 Subsidio por incapacidad temporal

Artículo 21. Acuerdo número 1,002 de Junta Directiva del IGSS. (Modificado por el Artículo del acuerdo 1031 de la Junta Directiva que entro en vigor el día 29 de julio de 1,996). En caso de suspensión temporal para el trabajador ordenada por Médico del Instituto, se otorga al afiliado un subsidio diario equivalente a los dos tercios de salario base diario, que resulte de promediar los salarios correspondientes a los últimos tres meses acreditados dentro del período de calificación de derechos, establecido en inciso b) del Artículo 21 del reglamento.

Los salarios que sirvieron de base para el otorgamiento de las prestaciones conforme a éste u otros programas del instituto, se utilizarán para los efectos del cálculo de los subsidios.

Si el trabajador no trabajo todos los días laborables de los meses de contribución debido a: Incapacidad Temporal para el trabajo por accidente o enfermedad, descanso por maternidad, licencias, vacaciones o por haber ingresado al servicio del Patrono al inicio del lapso de los últimos tres meses de contribución a que se refiere el primer párrafo del presente Artículo, el salario base diario se computará dividiendo el monto total de los salarios devengados entre el número días efectivamente laborados en dicho lapso, siempre que en los días no trabajados no haya percibido salario o subsidios del

Régimen de Seguridad Social.

El Artículo 54 del Acuerdo Número 468 De Junta Directiva. Establece el monto del subsidio diario por incapacidad temporal no será menor de ocho quetzales diarios (Q.8.00.). En los casos en que el salario base diario resulta inferior a dicha cantidad, el subsidio será igual al ciento por ciento del salario base diario.

El monto del subsidio diario por incapacidad temporal, no será mayor de ochenta quetzales (Q.80,00). Este limite non es aplicable a los subsidios correspondiente a los descansos pre y pos parto.

Cuota mortuoria

El Artículo 39 del Acuerdo número 1,002 de Junta Directiva del IGSS. Establece que: El Instituto otorgara en caso de muerte por accidentes de un trabajador o de un familiar de éste, que tenga derecho a prestaciones en servicio de conformidad con el Artículo 3, una cuota mortuoria para gastos de entierro, equivalente a dos y media unidades de beneficios pecuniarios en caso de ser pagada a un familiar del fallecido. Cuando se deba pagar esta prestación a otra persona individual o jurídica, será igual al monto de los gastos que pruebe haber efectuado, sin exceder dos y medias unidades de beneficios pecuniarios. El Artículo 61 del Acuerdo número 468 de Junta Directiva. establece, La cuota mortuoria que se otorga en casos de fallecimiento de afiliado o beneficiarios, dentro de los programas sobre Protección relativa a enfermedad,

maternidad, y accidentes, es de dos y medias unidades de beneficios pecuniarios, equivalente a cuatrocientos doce quetzales con cincuenta centavos (Q.412.50), en caso de ser pagadera a otra persona (Individual o Jurídica), será igual al monto de los gastos que pruebe haber efectuado sin exceder de dos y medio unidades de beneficios pecuniarios. Como se puede establecer esta cuota mortuoria no alcanza ni para la compra de un petate para envolver al pobre difunto lo cual es denigrante inhumano, y debería darles vergüenza a las autoridades del IGSS, y a los mal llamados padres de la patria que nunca se han preocupado en revisar los beneficios que el Instituto le otorga a la clase trabajadora, pero sí le hacen reformas al código de Trabajo, como la siguiente que dice, Artículo 2 Se adiciona el artículo 197 bis, de la forma siguiente, Artículo 197 bis (Adicionado por el artículo 2 del Decreto 35-98 del Congreso de la República). El cual considero Inconstitucional por que vulnera los derechos de la clase trabajadora establecidos en la Constitución en el Artículo 102 literal "P" dicha reforma pone en ventaja al patrono en un Juicio Ordinario laboral, que sabemos de ante mano que por el poderío económico del patrono termina pagando una cantidad mínima al trabajador.

Así también, el Artículo 30 segundo párrafo del Acuerdo número 1124, Reglamentó sobre protección Relativa a Invalidez, Vejez y sobre vivencia, establece, la pensión de la viuda o compañera del causante, del viudo o compañero totalmente incapacitado para el trabajo, o del huérfano de padre y madre, no será inferior a ciento setenta quetzales (Q170.00), y la pensión del huérfano de madre o padre ochenta y cinco quetzales (Q85.00); sin que la suma de estas pensiones en que se aplican los mínimos,

exceda la cantidad de trescientos cuarenta quetzales, (Q340.00); Cuando la referida suma exceda de dicha cantidad, se reducirán proporcionalmente todas las pensiones. Si posteriormente se extinguiera el derecho de uno o varios beneficiarios, se acrecentarán las pensiones de los demás, sin pasar de los límites prescritos. La pensión para un solo beneficiario de un asegurado, no será menor de ciento setenta quetzales (Q170.00).³⁹

Prescripción

El Artículo 55. del acuerdo número 468 de la Junta Directiva : El derecho a reclamar el otorgamiento de una prestación en dinero prescribe en un año, contado desde el día en que ocurrió el accidente o desde la fecha en que se originó el derecho a la misma.

El derecho a cobrar prestaciones en dinero que se hayan acordado a favor del afiliado Prescriben en seis meses _a contar de la fecha en que se notifique a los interesados la emisión de las ordenes de pago o los recibos, según las normas administrativas del Instituto. El derecho a reclamar los reembolsos a que se refiere el Artículo 58 del Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad Maternidad, prescribe en seis meses _contado desde la fecha en que ocurrió el hecho que los origino.

³⁹ Acuerdo 1124 **Reglamento sobre protección relativa a invalidez ,vejez y sobre vivencia** Pág.17

4.3 Trámite ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para la obtención del subsidio por accidentes de trabajo.

4.4. Legitimación

Se expuso en notas anteriores el término legitimar por lo que no repetiré. Quienes tendrán el derecho de solicitar la prestación ante el IGSS en el caso en que un trabajador sufra un accidente y la consecuencia sea una incapacidad temporal o permanente y muerte. Cuando sea de incapacidades, indudablemente el trabajador afiliado es que tiene la legitimación para iniciar toda solicitud, pero en el caso de muerte son los familiares del trabajador los que tienen legitimación para iniciar la reclamación ante el IGSS.

La solicitud se hace en un formulario certificado de trabajo DPD – 112 para los programas de Accidentes, enfermedad y maternidad, en la cual se debe cerciorar que todos los datos estén correctamente anotados y estos son:

- a) Nombre
 - b) Número de afiliación
 - c) Número de cédula de vecindad
 - d) Dirección o domicilio
 - e) Datos del patrono: 1) Número patronal, 11) Nombre de la empresa. 111) Dirección.
- b) Documentos que se acompaña.
- a) Certificado de Trabajo.
 - b) Carné de Afiliación.

c) Cédula de vecindad.

d) y partir del primero de julio de dos mil nueve el carné único de identidad (DPI) extendido por la Renap Registro Nacional de las Personas

El certificado de trabajo es un documento extendido por el patrono, en formulario especial, donde además de los datos generales del afiliado se consigna información sobre los salarios que éste ha devengado recientemente, para calcular el monto de las prestaciones en dinero a que tiene derecho.

El carné de afiliación es una tarjeta emplastificada con el número de afiliación del trabajador y su fotografía.

La Cédula de vecindad es el documento Oficial de identificación personal, en toda la República, Decreto (1735). Pero a partir del primero de julio de dos mil nueve será reemplazada por el Documento único de identidad (DPI) extendido por la Renap Registro Nacional de las personas a cargo del Ministerio de Gobernación.

El certificado médico debe presentarse en la unidad médica en donde se atiende al paciente para acreditar la calidad de afiliado y beneficiario para el inicio del trámite de prestaciones que tenga derecho el y su familia, el Artículo 6 del Acuerdo número 468 de Junta directiva establece un término que no exceda de tres días hábiles a partir de la fecha de la ocurrencia del accidente o de aquella en que se demande la protección del Régimen de Seguridad Social.

El Artículo 5 del Acuerdo número 1,002. Establece; Para calificar el derecho a las prestaciones se tomará como base la información contenida en el certificado de trabajo

que el patrono está obligado a extender a sus trabajadores, que se confirmará con las planillas de seguridad social en poder del Instituto o con la cuenta individual.

Recursos

En la Resolución de Conflictos y Sanciones.

El Artículo 52 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, del 30 de Octubre de 1946. Establece que los reclamos que formulen los patronos o los afiliados con motivo de la aplicación de esta ley o de sus reglamentos, devén ser tramitados y resueltos por la Gerencia dentro del plazo más breve posible. Contra lo que ésta decida procede el recurso de apelación ante la Junta directiva siempre que se interponga ante la Gerencia dentro de los tres días posteriores a la notificación respetiva, más el término de la distancia.

El Pronunciamiento de la Junta debe dictarse dentro de los diez días siguientes a aquel en que se formuló el recurso.

Sólo ante los tribunales de trabajo y de previsión social pueden discutirse las resoluciones de la Junta directiva, y para que sean admisibles las demandas respectivas, deben presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quedó firme el pronunciamiento del Instituto.

Inicio de la Seguridad Social en Guatemala

Cuando en Guatemala, se trató de establecer el Régimen de Seguridad Social y se hicieron los primeros estudios pertinentes, fue necesario hacer una revisión de la experiencia de otros países toda vez que en nuestro medio no existió casi nada relacionado con dicho régimen, razón por la cual hubo de recurrirse a hacer un estudio del Régimen de Seguridad Social de aquellos países en que ya estaba establecido y contaban con un desenvolvimiento industrial muy avanzado en comparación con el nuestro, por lo que fue necesario adaptar el sistema a las necesidades y al grado de desarrollo industrial en el nuestro. En lo que respecta a antecedentes legales en nuestro medio, debemos de remontarnos a la política social de la época colonial, concretamente, a las leyes de indias, varias de las cuales fueron puestas nuevamente en vigor en 1835; más tarde en 1877, fue dictado el decreto gubernativo 177 (decreto y reglamento de trabajo de jornaleros) en la cual se define lo que debe entenderse por patrono y jornaleros y se establece cuales son las obligaciones de aquellos.

En 1894 al ser dictada la Ley de trabajadores (decreto gubernativo 486) se define los términos de patrono, dueño, administrador, agente del patrono, etc. Fija la obligación del patrono, entre los cuales se distingue una, que le ordena facilitar los medios de asistencia médica y medicina a los colonos y sus familia en casos de enfermedad, así como a los jornaleros que por una u otra causa, no puedan llegar al lugar en donde aquellos residan; por otro lado, en la misma ley hay una disposición que obliga a los patronos a “cuidar de que todos los individuos residentes en la finca estén vacunados” y

en esa misma ley, crea jueces especiales encargados de hacer que la misma sea cumplida. Doce años más tarde, en 1906 es dictada la Ley Protectora de Obreros (decreto gubernativo 669) en el que se incorpora prestaciones para los casos en que los trabajadores sufran accidentes de trabajo, lo cual define así, por accidente, 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. así como asistencia médica en casos de enfermedad o maternidad; para éste último caso (maternidad) se estableció subsidios en dinero en cuantía igual a la mitad del salario; Acuerdo número 410 de Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. para los casos de incapacidad permanente, se establecieron pensiones vitalicias, tanto para los sobrevivientes como para la viuda y huérfanos; se crea una caja de socorros, obligatoriedad de afiliación, por parte de los trabajadores, la cual era financiada en forma tripartita, o sea, por el Estado, los patronos y los trabajadores. Más tarde, en 1928 se establece la obligación de los patronos de mantener botiquines por su cuenta y también se exigían con carácter obligatorio, el certificado de vacuna contra la viruela y fiebre tifoidea a fin de garantizar la salud de los trabajadores del campo; tales obligaciones se establecen por medio de reglamentos.⁴⁰

La Seguridad Social en Guatemala tiene su base legal en la Constitución Política de la República vigente al establecer en su Artículo 100 “El Estado reconoce y garantiza el

⁴⁰ Acuerdo número 410 de junta directiva del IGSS. Pág. 5

derecho a la seguridad social para el beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

Es con éste concepto legal que la Seguridad Social en Guatemala se afianza, dejando la posibilidad que a futuro pueda beneficiarse toda la población y que en la actualidad el derecho a la seguridad social implica la existencia de una relación de trabajo; como apunta Teodoro Porfirio González y Rueda: “La seguridad social implica desligarse de la necesidad de que exista o haya existido una relación de trabajo; implica la satisfacción de necesidades, donde quiera que éstas se presenten, lo cual aún no se logra y tampoco se vislumbra la meta perseguida.”

Finalidad

La Seguridad Social en Guatemala, es de otorgar beneficios al trabajador ó a su familia, como lo dice en el segundo considerando, del Decreto número 295,

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que en su parte conducente dice: “ cuyo objetivo final sea el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, en que la extensión y calidad de esos beneficios sean compatibles con lo que el interés y la estabilidad sociales requiere que se les otorgue.”

Creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El día 15 de marzo del año 1945 que entró en vigencia la Constitución Política de Guatemala y es con ésta Constitución, que se sentó la base legal para el establecimiento de la Seguridad Social en Guatemala en forma obligatoria, por lo cual se debe agradecer al Excelentísimo presidente de la República de Guatemala Dr. Juan José Arévalo Bermejo, por haber dejado tan importante legado a la clase trabajadora de Guatemala, sin embargo sesenta y dos años después sigue vigente el Decreto número 295 Del congreso de la República del 30 de Octubre de 1,946 sin que los mal llamados padres de la patria se hallan preocupado por promulgar una nueva ley, o hacerle Reformas Profundas tomando en cuenta la gran cantidad de trabajadores existentes actualmente debido al crecimiento de la población y las grandes necesidades existentes en salud y seguridad social, debido a la gran cantidad de enfermedades que han aparecido que requieren atención médica por parte del Instituto, debido y que es la población mas pobre que las padece, esto debido a las condiciones de vida que viven sin los servicios básicos de salubridad. Que actualmente prevalece en Guatemala, debido al tradicional abandono de los gobiernos posteriores a la Revolución del 20 de octubre de 1,944 condiciones de atraso y miseria social tan pronunciadas que hacen urgente e inaplazable, adoptar las medidas necesarias para elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida de la clase trabajadora que se encuentra en total abandono.

Y posteriormente es con la promulgación del Decreto 295 del Congreso de la República que nace a la vida Jurídica la institución denominada IGSS, que contiene la ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social enmarcando los principios,

objetivos y alcance del régimen de seguridad social, así como las condiciones de su constitución administración y funcionamiento.

Principios que contiene la ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como las condiciones de su constitución, administración y funcionamiento, En el artículo 1 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso, está regulado su creación y objeto, la cual dice: “Créase una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el Artículo 63 de la Constitución de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Dicha Institución se denomina “Instituto Guatemalteco de Seguridad Social” y, para los efectos de ésta ley y de sus reglamentos, Instituto. ⁴¹

El Artículo 2 de dicho Decreto regula su organización, en cuanto a sus órganos Superiores, el cual dice; Los órganos superiores del Instituto son:

a) La Junta directiva

Artículo 3º. La Junta directiva es la autoridad suprema del Instituto y en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades de este.

Artículo 4º. La junta directiva debe estar integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes, así.

a) Un propietario y un suplente nombrados por el presidente de la República, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Economía y Trabajo;

⁴¹ Ley Organica del IGSS. pág.4,9,13

- b) Un propietario y un suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, de entre cualesquiera de sus miembros, con la única excepción de los que lo sean ex officio. Si alguna de las personas designadas deja de tener la calidad de miembro de la Junta Monetaria, ésta debe hacer el nuevo nombramiento que proceda por lo que falte para completar el respectivo período legal;
- c) Un Propietario y un suplente nombrado por el Consejo Superior de la Universidad autónoma de San Carlos de Guatemala;
- d) Un Propietario y un suplente nombrado por el Colegio Oficial de Médicos y Cirujanos;
- e) Un propietario y un suplente nombrado por las asociaciones o sindicatos patronales que estén conforme a la ley; y,
- f) Un propietario y un suplente nombrados por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la ley.

Artículo 5º. Los miembros propietarios a que alude el artículo anterior son, por su orden, el presidente, el primer vicepresidente, el segundo vicepresidente y los tres vocales de la Junta directiva.

Artículo 7º. Tanto los miembros propietarios como los miembros suplentes deben ser nombrados por períodos de seis años, salvo que sean nombrados para completar períodos vacantes.

Artículo 8º. Los miembros de la Junta Directiva, propietarios o suplentes, deben llenar los siguientes requisitos:

- a) Ser guatemaltecos naturales, mayores de veinticinco años, menores de setenta años, del estado seglar y ciudadanos en ejercicio;

- b) Poseer honorabilidad e independencia de criterio reconocidas;
- c) Ser versados en materias económicas sociales;

La Gerencia debe estar integrada por

- a) un gerente, quien es el titular de la misma; y,
- b) Uno o mas gerentes, quienes deben actuar siempre bajo las órdenes del primero y son llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento.

Artículo 15. de la Ley Orgánica, la Gerencia es el Órgano ejecutivo del Instituto y, en consecuencia, tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, de acuerdo con las disposiciones legales, y debe también llevar a la práctica las decisiones que adopte la junta directiva sobre la dirección general del Instituto, de conformidad con las instrucciones que ella imparta.

El Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene la representación legal del mismo y puede delegarla, total o parcialmente, en uno o varios gerentes. Ver numeral (10).de los anexos de la ley.

Artículo 16. Los miembros de la Gerencia están sujetos también a las siguientes disposiciones:

- a) Deben ser nombrados por la Junta directiva, Reformado (De conformidad con el Artículo 1º. Del Decreto número 545 del Presidente de la República, los nombramientos del Gerente y Subgerentes corresponde hacerlos al Presidente, así

como en ejercicio de lo normado en el Artículo 183 literal s) de la Constitución política de la República de Guatemala, Promulgada en 1985.

Artículo 17. El gerente debe ser además, un técnico de reconocida experiencia y capacidad en materia de seguridad social; dura seis años en el ejercicio de sus funciones y puede renovarse su nombramiento para otros períodos. En igual de circunstancias, cualquier subgerente tiene preferencia para ser ascendido a gerente en caso de falta definitiva de este último, y para que se entienda llenado el requisito especial que determina el párrafo anterior, el subgerente de que se trate debe haber desempeñado satisfactoriamente su cargo durante un mínimo de dos años.

El Consejo técnico

Artículo 20. El Consejo Técnico debe estar integrado por un grupo de asesores, de funciones consultivas, quienes bajo su responsabilidad, personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas especialidades. El funcionamiento del Consejo Técnico se rige por estas reglas:

Sus miembros pueden ser extranjeros mientras en Guatemala, no hayan suficientes expertos que puedan llenar idóneamente los cargos respectivos, a juicio de la junta directiva, y debe ser nombrados o contratados por el gerente, con aprobación, por lo menos, de cuatro miembros de dicha junta, (17) la cual queda obligada a velar porque esas personas reúnan ampliamente los requisitos de capacidad, título, experiencia y ética profesional que en cada caso debe exigirse;

A la Junta directiva le corresponde la dirección general de las actividades del Instituto y, en consecuencia, tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, de acuerdo con las disposiciones legales, y debe también llevar a la práctica las decisiones de la junta directiva. El Consejo Técnico tiene funciones de asesorías y consultivas.

El Instituto goza de una amplia libertad de acción siguiendo ciertas reglas, tomando en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, debe empezar sólo por la clase trabajadora antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

4.6 Regímenes de la Seguridad Social en Guatemala

Beneficio

Programas que cubre el Instituto: según el Artículo 28 de la Ley Orgánica del Decreto 29 del Congreso de la República. Establece los siguientes:

El Régimen de Seguridad Social comprende programas de protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de Carácter social.

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro);

i) Los demás que los reglamentos determinen.

Artículo 29. La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado.

a) en caso de incapacidad temporal; servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos; Subsidios por Incapacidad temporal. Este beneficio esta regulado en el Artículo 21. Acuerdo Número 1,002 de Junta directiva del IGSS, (modificado por el Artículo 2 del acuerdo 1031 de la Junta directiva que entró en vigor el día 29 de Julio de 1996) En caso de suspensión temporal para el trabajo ordenada por médico del instituto, se otorga al afiliado un subsidio diario equivalente a los dos tercios del salario base diario, que resulte de promediar los salarios correspondientes a los últimos tres meses acreditados dentro del período de calificación de derechos, establecidos.

b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen.

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que correspondan; y ,

En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente de el, en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro.

A partir del 1º. De marzo del año 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobre vivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planillas. Actualmente es el Acuerdo de Junta directiva 1124 Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez Vejez y sobre Vivencia.

Del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.(IGSS) norma tres riesgo

a). Invalidez

El citado reglamento define como: 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.

Esta invalidez puede ser de dos tipos:

a) Total: Se considera, la invalidez del asegurado que este incapacitado para obtener una remuneración mayor de 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación profesional análogas.

b) La pensión de invalidez.

c) Total estará constituida por: a) El 50% de la remuneración base.

d) El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros

e) 120 meses de contribución.

La asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado según los incisos a) y b) anteriores, por cada una de las cargas familiares siguientes:

c,1) La esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo con el Código Civil, siempre que una u otra haya convivido con el hasta la fecha del riesgo. Sino resulta comprobada la convivencia, puede otorgarse el pensionamiento siempre que se compruebe que el asegurado le proporcionaba ayuda económica indispensable para la satisfacción de sus necesidades.

La pensión de invalidez Total, Vejez y Gran invalidez, no excederá del 80% de la remuneración base. En caso de exceder este límite, se reducirán proporcionalmente las asignaciones familiares y se reajustarán conforme disminuyan las cargas familiares.

e) Se considera Gran Invalidez: Cuando el asegurado este incapacitado para obtener una remuneración y necesite permanentemente la ayuda de otra persona para efectuar los actos de la vida ordinaria.

g) La pensión de invalidez se otorgará inicialmente por un año. Transcurrido este lapso, continuara por periodos iguales, previa comprobación de que subsiste las condiciones que determinaron su otorgamiento. El pensionado por invalidez esta sujeto, salvo caso de fuerza mayor, a los reconocimientos, exámenes y tratamientos que se le prescriban. El incumplimiento de esta disposición producirá la suspensión de la pensión. La comprobación de que subsisten las condiciones de invalidez la puede realizar el instituto en cualquier tiempo. La calificación de cualesquiera de los grados de invalidez mencionados, la Hace el departamento de Medicina Legal para determinar si subsiste la causa que motivo la suspensión. Artículo 11 Acuerdo 1124 Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez Vejez y Sobre vivencia.

Evaluación de incapacidades, podrá fijar periodos mayores después de transcurridos el primer año.

b) Vejez

El citado Reglamento lo define así: “Es el estado que adquiere un asegurado al cumplir determinada edad”

La Vejez es el segundo riesgo que se cubre según el Acuerdo 1124 de la Junta directiva del Instituto: Tiene derecho a pensión de vejez, el asegurado que reúna las condiciones siguiente; Artículo 15 del Acuerdo 1124 Reglamento sobre protección Relativa a Invalidez Vejez y Sobré vivencia (modificado por el Artículo 1 del acuerdo 1169 de Junta directiva) de fecha trece de marzo del año dos mil tres, tiene derecho a pensión de vejez, el asegurado que reúna las condiciones siguientes:

a) Tener acreditado como mínimo 180 meses de contribución efectivamente pagados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y, haber cumplido la edad para tener derecho a pensionamiento, que a partir del 24 de diciembre del 2004, se fija en 60 años, Así lo establece el Artículo 15 literal “b” del acuerdo 1124 Reglamento sobre protección relativa a invalidez vejez y sobré vivencia.

c) Sobre vivencia

Este es el tercer riesgo que cubre el programa de I V S, el Reglamento lo define así: Estado en que quedan los beneficiarios dependientes económicos a la muerte del asegurado o pensionado. Nótese que en la anterior definición señala los “beneficiarios y dependientes económicos, para una mejor comprensión explicaré más adelante estas dos expresiones.

El Instituto otorgará pensiones a beneficiarios por fallecimiento del asegurado cuando:

- a) El asegurado a la fecha de su fallecimiento, tenga pagados al programa un mínimo de 36 meses de contribución dentro de los seis años inmediatamente anteriores a la muerte. (Artículo 22 del Acuerdo 1124 de la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS)
- b) A la fecha del fallecimiento, de el asegurado ya hubiera tenido derecho a pensión de vejez, habiendo cumplido la edad de 60 años.
- c) El asegurado a la fecha de su fallecimiento o el pensionado estuviere disfrutando pensión de invalidez o vejez, conforme a este reglamento.

El Artículo 23 del Acuerdo 1124 establece: Si el fallecimiento es causado por un accidente mientras el trabajador está afiliado al instituto, la condición de los 36 meses de contribución requeridos en los seis años inmediatamente anteriores, previstas en el inciso a) del Artículo anterior, se considerará cumplida para el otorgamiento de las pensiones correspondientes, siempre que a la fecha del accidente el asegurado cumpla con los requisitos establecidos para el derecho al subsidio por accidente. Como lo

establece el Artículo tres (3) numeral (b) prestaciones en dinero al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos tres meses o periodos de contribución, dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente.

CONCLUSIONES

1. El derecho laboral es una rama del derecho público, especializada en la regulación de las relaciones obrero patronales, por cuanto el Estado se constituye en garante para proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores y obligar a los patronos a que estas normas sean cumplidas y apegadas a derecho.
2. El Ministerio de Trabajo y previsión social debe supervisar a través de los inspectores, y obligar a los patronos a cumplir con los reglamentos de higiene seguridad y salud para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
3. Los riesgos laborales son, la enfermedad profesional provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos perjudiciales para la salud del trabajador, en la actualidad en nuestro ordenamiento Jurídico no existe una norma que de a conocer la existencia de las enfermedades profesionales.
4. La Seguridad Social en Guatemala, aparece instituida en la legislación vigente no positiva, ya que en la práctica las instituciones encargadas de dar seguridad social a todos los habitantes de la nación, no cumplen con el espíritu de la ley, que les dio vida jurídica.

5. El sistema que utiliza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, para indemnizar al trabajador en caso de accidente de trabajo por mutilación o pérdida de miembros del cuerpo es a través de unidades. Cada unidad es equivalente a ciento sesenta y cinco quetzales. (Q. 165.00)

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo como ente encargado de la Inspección General de Trabajo, debe implementar campañas siempre en pro del Bienestar físico, social económico y moral de los trabajadores de todos los sectores del país, y darles a conocer ampliamente sus derechos pero también sus obligaciones que conozcan las Leyes que los rigen.

2. El Ministerio de trabajo y previsión Social, debe emitir un Reglamento interno para obligar a los patronos a cumplir con los reglamentos de higiene seguridad y salud, para beneficio de los trabajadores, también se debe establecer sanciones a los inspectores de trabajo que incumplan con el reglamento en su función de visitar a los centros de trabajo y corroborar el efectivo cumplimiento de la obligación de proteger a los trabajadores.

3. Que el Congreso de la República debe crear una norma Jurídica, en donde se de a conocer las enfermedades profesionales declaradas mediante diagnostico médico que adquieren los trabajadores, en el desempeño de sus labores, y se obligue a los patronos a entregarles un manual de información a cada trabajador de su empresa.

4. Que el Congreso de la República reforme el Decreto 295. Ley Orgánica del Instituto guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de otorgarle carácter obligatorio a la aplicación de la seguridad social, para que se cumpla con el espíritu y el fin que fue creado el Instituto guatemalteco de Seguridad Social.

5. Que el Congreso de la República, reforme el Decreto 295 Ley orgánica del Instituto guatemalteco de Seguridad Social para obligar a la Junta directiva del Seguro Social IGSS a revisar periódicamente las unidades de beneficios económicos que paga, ya que en actualidad son obsoletas por la pérdida adquisitiva de nuestra moneda.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal Civil**. Centro Ed. Vile, 2t.; Guatemala 1973.
- BARAHONA STREBER, Oscar. Dittel J. Walter. **Bases del programa de accidentes de trabajo en Guatemala**. Publicaciones del Instituto Guatemalteco de seguridad Social. 1t.; Guatemala 1996.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho Civil**. Ed. Estudiantil Fénix. 1ª. ed.; Guatemala. 1996
- BOISSELIER, Jackie. **Tratado de Higiene y seguridad en el trabajo**. Ed.; Gráficas tresde, S.A. España 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Ed. Libreros, Bibliografía Omeba, 1t.; ed.; Argentina 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho Usual**. Ed. Heliastas. R.L. 12ª. ed.; 2t.; vol.6 Argentina 1974.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico elemental**. Ed. Heliasta 12ª; ed.; Argentina 1993.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del Trabajo**. Ed. El Ateneo, 2a. ed.; 1t.; Venezuela 1961.
- CARNELUTTI, Francesco. **Clásicos del Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil y Penal**. Instituciones de derecho procesal civil. Traducción y compilación: Enrique Figueroa Alfonso. Ed. Pedagógica Iberoamericana, S.A. 3t.; México 1997.
- FIGUEROA Alfonso. Ed. **Pedagógica Iberoamericana S.A.** Distribuidora Harla, S.A. 3t.; Vol.2, México 1997.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Ed.

Gráficas P & L. Guatemala. (s.f)

GARCÍA LA GUARDIA, Jorge Mario. **Antecedentes del Seguro Social en Guatemala.** Ed. Universitaria. Vol. 49, Guatemala 1964

GALLART FOLCH, Alejandro. **Derecho Español del trabajo.** Ed. Labor, S.A. Barcelona, España. (s.f)

GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. **Previsión y Seguridad Sociales del trabajo.** Ed. Limusa, S.A. 1ª; ed.; México 1989.

URIARTE, Pedro. **Condiciones del trabajo y desarrollo humano en la empresa. manual teórico-práctico de ergonomía.** Ed. Ibérico Europa. De ed. S.A. España (s.f).

VAIDEZ ORTIZ, Otto Salvador. **Historia de la Seguridad Social y su carácter obligatorio.** tesis de graduación, Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1966.

LÓPEZ JIMÉNEZ, Vivian. **Enfermedades profesionales.** E-Mail: López assnuble.cl.
[http://sochergo.ergonomia.cl/5cong/mat/ac/Art_VLOPEZ %Salud.pdf](http://sochergo.ergonomia.cl/5cong/mat/ac/Art_VLOPEZ_%Salud.pdf). Chile.2006

MONTSERRAT GARCIA GÓMEZ y Rosario Castañeda López. **Dirección General de Salud Pública. Ministerio de Sanidad y Consumo.**? Rev. Esp. Salud Publica Vol. 80. No. 4369. España 2006.

LÓPEZ JEMÉNEZ, Vivian. **Ausentismo Laboral por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.** [http:// www.google.com/search?](http://www.google.com/search?) Chile. 2006.

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1,986

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la república de Guatemala, Decreto número 2-89, 1990.

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

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

Reglamento: Protección Relativa a Accidentes en General. acuerdo número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1994.

Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. del Presidente de la República de Guatemala, 1958. Convenio 161 de la O. I. T sobre los servicios de salud en el trabajo y Acuerdo Gubernativo No. 359-91, 1991.

Acuerdo número 1124.de la Junta directiva del IGSS. **Reglamento protección relativa A Invalidez Vejez. y Sobre vivencia.** 2003.

Acuerdo Número 468 de Junta Directiva del IGSS. **Reglamento de Prestaciones en Dinero.** 1967

Acuerdo No. 1002. **Reglamento sobre protección relativa a accidentes en general.** 1995

Acuerdo número 410 de junta directiva del IGSS. **Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.** 1964

Acuerdo número 1,118 de junta directiva del IGSS. **Reglamento sobre recaudación de contribuciones al Régimen de seguridad social.** 2003