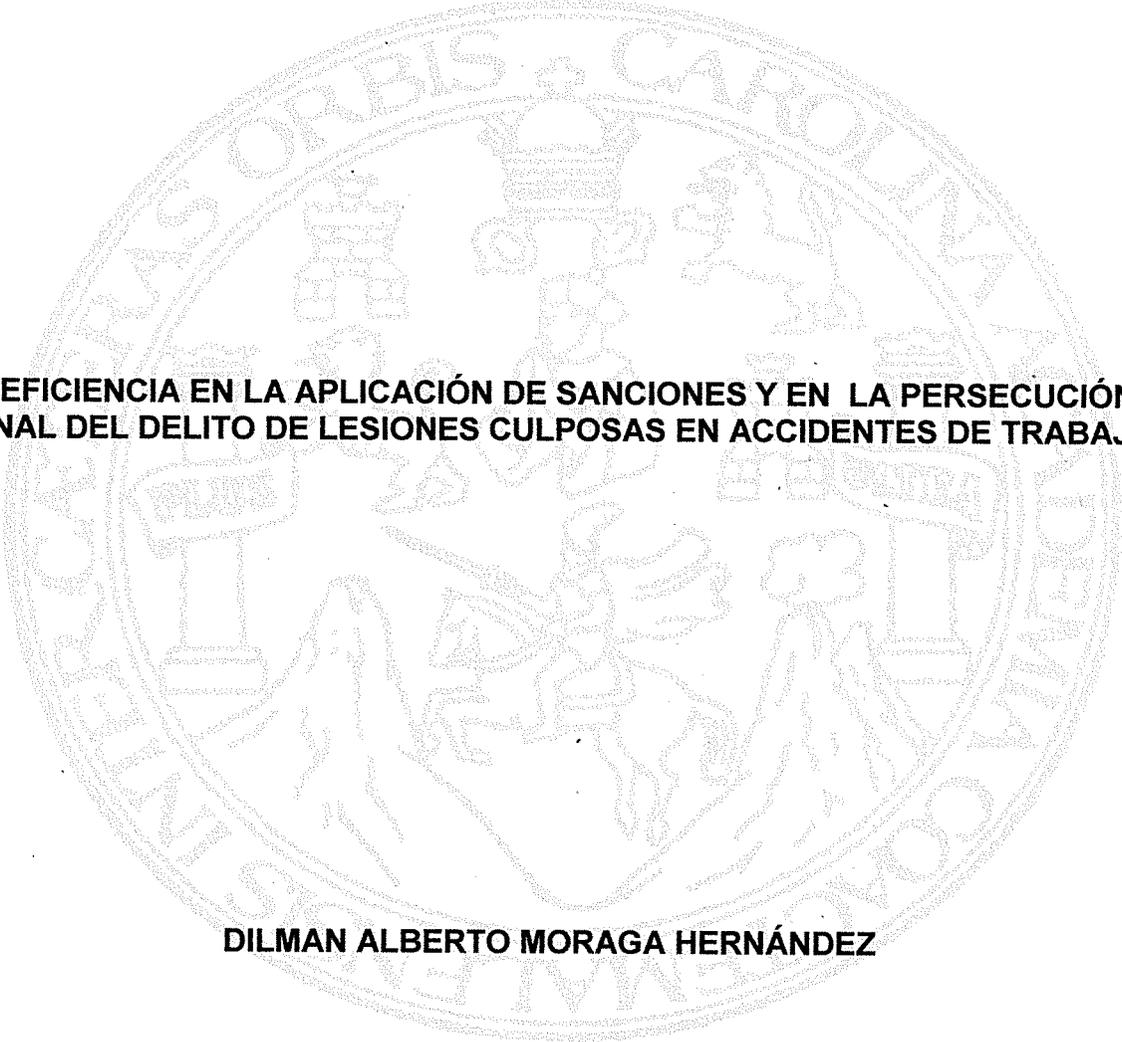


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INEFICIENCIA EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES Y EN LA PERSECUCIÓN
PENAL DEL DELITO DE LESIONES CULPOSAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO**

DILMAN ALBERTO MORAGA HERNÁNDEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**INEFICIENCIA EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES Y EN LA PERSECUCIÓN
PENAL DEL DELITO DE LESIONES CULPOSAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DILMAN ALBERTO MORAGA HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de abril de 2023

Atentamente pase al (a) Profesional, MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante DILMAN ALBERTO MORAGA HERNÁNDEZ, con carné 201112389 intitulado: INEFICIENCIA EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES Y EN LA PERSECUCIÓN PENAL DEL DELITO DE LESIONES CULPOSAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 08 / 05 / 2023

(f)

Asesor(a)

Marta Alicia Ramírez Cifuentes (firma y sello)

ABOGADA Y NOTARIA



LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala 18 de agosto del año 2023

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Doctor Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de darle a conocer que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha diecisiete de abril del año dos mil veintitrés, en mi calidad de asesora del trabajo de tesis del estudiante **DILMAN ALBERTO MORAGA HERNÁNDEZ**, que se intitula: **“INEFICIENCIA EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES Y EN LA PERSECUCIÓN PENAL DEL DELITO DE LESIONES CULPOSAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO”**; procedí a emitir opinión y las modificaciones necesarias, las cuales fueron atendidas por el alumno, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- 1) Por el contenido, análisis, objeto de desarrollo, aportaciones y teorías sustentadas por el alumno, califico de importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis.
- 2) En cuanto a la redacción empleada, se observó que durante el desarrollo de la misma se utilizó una ortografía y gramática acorde. En relación con la contribución científica se puede indicar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido, debido a que de su estudio se aprecia claramente la ineficiencia en la aplicación de sanciones y en la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo.
- 3) La metodología utilizada fue la adecuada, habiéndose empleado los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como la técnica documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron relevantes para la recolección de la información tanto doctrinaria como jurídica relacionada con el tema que se investigó.
- 4) Se le sugirieron al alumno varias correcciones durante la asesoría del trabajo de tesis a su introducción, capítulos, conclusión discursiva y citas bibliográficas. Además, es de importancia indicar que el sustentante analizó ampliamente lo relacionado con la importancia de la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo.

LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES
ABOGADA Y NOTARIA



- 5) La bibliografía que se empleó señaló que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina ajustada perfectamente al contenido de los capítulos.
- 6) He instruido y guiado al estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas de investigación apropiadas, siendo de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada y para alcanzar los objetivos señalados de conformidad con la proyección científica de la investigación. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Marta Alicia Ramírez Cifuentes
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Asesora de Tesis
Colegiada 15,095



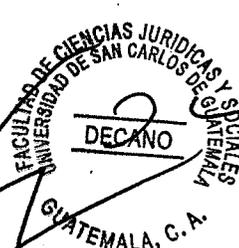
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dos de febrero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DILMAN ALBERTO MORAGA HERNÁNDEZ, titulado INEFICIENCIA EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES Y EN LA PERSECUCIÓN PENAL DEL DELITO DE LESIONES CULPOSAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por el privilegio de la vida y por la fuerza que le da a mi persona de poder hacer realidad el sueño de poder convertirme en un profesional del derecho.

A MI PAPÁ:

Por el esfuerzo realizado en sus años de trabajo para poder convertirme en una persona responsable en alcanzar y culminar las metas trazadas.

A MI MAMÁ:

Por ser un ángel en mi vida y por sus consejos, por su amor incondicional, por el esfuerzo realizado para que tuviera una formación educacional conforme a sus posibilidades.

A MIS HERMANOS:

Geovanny e Ingrid por su apoyo, cariño y confianza que han depositado en mí. Y hasta el cielo a mi hermano Byron, gracias por sus consejos.

A MI ESPOSA:

Sara Raquel quien ha sido parte fundamental en este logro obtenido, por sus consejos, su amor



incondicional, por su apoyo día con día para lograr la culminación de mi carrera.

A MIS HIJOS:

Eymee Johanna, Hillary Julissa, Kateen Celeste, Angela Ester y Esteban Benjamín, por ser mi máxima inspiración y por ser esa luz que tanta fuerza le da a mi vida para la culminación de mi carrera.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme dado la oportunidad de formarme profesionalmente en tan prestigiosa casa de estudios.

PRESENTACIÓN



La investigación realizada se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas puesto que se reflexionó jurídicamente, desde el derecho laboral como del derecho penal las circunstancias que determinan responsabilidades civiles por daños y perjuicios evidenciando que resulta ineficaz la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo, porque de acuerdo con el Artículo 197 Bis del Código de Trabajo, se puede demandar en juicio ordinario laboral al patrono si por negligencia de él se generan los accidentes de trabajo y resultan lesiones culposas.

Los sujetos de estudio fueron los trabajadores que han sufrido lesiones culposas por accidentes de trabajo, mientras que el objeto de trabajo fueron el Ministerio Público y los tribunales de justicia penal. La investigación fue realizada sobre el período del año 2020 al año 2022, mientras que fue durante el año 2023 que se llevó a cabo la investigación bibliográfica y documental.

El aporte realizado fue recomendarle a la Unidad de Capacitación del Ministerio Público y a la Escuela de Estudios Judiciales que de manera conjunta capaciten a los operadores de justicia para que las denuncias de lesiones culposas por accidentes de trabajo sean desestimadas por no ser del ramo penal, sino eminentemente de la jurisdicción laboral, para que las promuevan en la vía del juicio ordinario laboral como establece el Artículo 197 Bis del Código de Trabajo de Guatemala, con lo cual se reduce la acumulación de trabajo tanto en el Ministerio Público como en los tribunales penales.



HIPÓTESIS

Con la finalidad de que no se acumule más trabajo en el Ministerio Público y en los tribunales de sentencia penal por la presentación de denuncias sobre materia que es del ramo laboral, las dependencias encargadas de la persecución penal y del proceso penal deben rechazar las denuncias de lesiones culposas por accidentes de trabajo porque las mismas pertenecen al ramo laboral y no al penal, lo cual permite que, por medio de un juicio ordinario laboral se le demande al patrono por daños y perjuicios, si por su negligencia no cambia las condiciones que han generado y pueden seguir generando accidentes de trabajo y como consecuencia, lesiones culposas a los trabajadores o a los mismos patronos.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis propuesta en este trabajo de investigación fue debidamente comprobada a través del método deductivo, analítico, sintético y el inductivo, puesto que se demostró que cualquier lesión culposa por accidentes de trabajo en donde se pueda comprobar la culpabilidad del patrono porque sucedieron a partir de que negligentemente no cambió las condiciones laborales generadoras de los mismos, es un conflicto que debe dilucidarse en juicio ordinario laboral y no en la jurisdicción penal, pues no hubo dolo ni el trabajador responsable de las lesiones es culpable de las mismas, lo cual, conlleva que no es materia penal, sino laboral, por lo que debe plantearse una demanda por daños y perjuicios en juicio ordinario laboral como establece el Artículo 197 Bis del Código de Trabajo de Guatemala.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. La relación de trabajo.....	1
1.1. El derecho laboral, el trabajo y la teoría de la relación.....	1
1.2. Contrato de trabajo, relación laboral y ámbito de aplicación.....	9
1.3. Sujetos de la relación laboral.....	11
1.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	11
1.5. El trabajo como obligación social y los derechos sociales mínimos en la legislación de trabajo.....	12
1.6. Obligaciones y prohibiciones patronales.....	17
1.7. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	22

CAPÍTULO II

2. Los accidentes de trabajo.....	27
2.1. Conceptualización.....	28
2.2. Situaciones consideradas accidentes de trabajo.....	29
2.3. Los accidentes de trabajo desde el punto de vista de la prevención.....	31
2.4. Incidente de trabajo.....	32
2.5. Accidentes de trabajo no traumáticos.....	32
2.6. Función del derecho penal al producirse un accidente de trabajo.....	34
2.7. Los riesgos en el trabajo.....	36
2.8. La investigación de los accidentes de trabajo.....	37
2.9. Instituciones relacionadas.....	37



CAPÍTULO III

3. Lesiones culposas.....	41
3.1. Valoración de la norma jurídica.....	43
3.2. Culpa y responsabilidad.....	47
3.3. Pena y responsabilidad entre autor y hecho.....	49
3.4. Los tipos culposos.....	50
3.5. Responsabilidad objetiva de las lesiones culposas.....	51

CAPÍTULO IV

4. Ineficiencia en la aplicación de sanciones y en la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo en Guatemala.....	57
4.1. Persecución penal.....	57
4.2. Víctimas de delitos culposos.....	57
4.3. Derechos de las víctimas en los delitos culposos en accidentes de trabajo...	59
4.4. La ineficiencia en la aplicación de sanciones y en la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

La investigación se justifica porque hasta el presente los juzgados de primera instancia penal y el Ministerio Público reciben y tramitan las denuncias por lesiones culposas ocasionadas debido a accidentes de trabajo, a pesar que de acuerdo con el Artículo 197 del Código de Trabajo de Guatemala, es en un juicio ordinario laboral en donde se debe demostrar la culpabilidad del empleador en los accidentes de trabajo que generen lesiones culposas, debiendo pagar por los daños y perjuicios a partir de las lesiones ocasionadas como consecuencia de su negligencia, por lo que es un tema de materia laboral y no penal.

El objetivo general fue determinar la ineficacia de la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo y de la aplicación de sanciones penales por ese delito, a partir de que por ser accidente de trabajo debe probarse en un juicio ordinario laboral la negligencia del patrono al no cambiar las condiciones de trabajo que ocasionaron el accidente y las respectivas lesiones culposas.

El trabajo de investigación se encuentra organizado en cuatro capítulos. En el primero, se abordó el tema de la relación de trabajo, el derecho laboral, el trabajo y la teoría de la relación, contrato de trabajo, ámbito de aplicación de la relación laboral, elementos esenciales del contrato de trabajo, el trabajo como obligación social y los derechos sociales mínimos regulados en la legislación de trabajo, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores; en el segundo, se describieron los aspectos jurídicos vinculados con los accidentes de trabajo, concepto, situaciones consideradas accidentes de trabajo, los accidentes de trabajo desde el punto de vista de la prevención, incidente de trabajo, la investigación de los accidentes de trabajo e instituciones relacionadas; en el tercero, se expusieron los aspectos doctrinarios de las lesiones culposas, valoración de la norma jurídica, culpa y responsabilidad, los tipos culposos y la responsabilidad objetiva de las lesiones culposas; mientras que en el cuarto, fue posible exponer la ineficiencia en la aplicación de sanciones y en la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo en Guatemala.



Los métodos utilizados para ordenar la investigación obtenida a través de las técnicas de investigación bibliográfica y documental, con lo cual se alcanzaron los objetivos propuestos y se comprobó la hipótesis fueron el analítico, el deductivo, el inductivo y el sintético.

Como resultado de la investigación realizada y haberse comprobado la hipótesis, se recomienda a la Unidad de Capacitación del Ministerio Público y a la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial que de manera conjunta capaciten a los auxiliares, agentes y fiscales del Ministerio Público y a los jueces de primera instancia penal, para que rechacen las denuncias de lesiones culposas por accidentes de trabajo por no ser materia penal sino laboral, con lo cual reducirán la acumulación de trabajo que tienen y, además, le permitirán al usuario interponer su demanda por la vía del juicio ordinario laboral hacia un juez laboral porque de acuerdo con el Artículo 197 Bis es en este procedimiento laboral donde se debe demostrar la negligencia patronal en los accidentes de trabajo para exigirle el pago de daños y perjuicios si como consecuencia de ello se producen lesiones culposas.



CAPÍTULO I

1. La relación de trabajo

Durante la época de la Revolución Industrial en los siglos XVII y XIX, en la cual surge la noción del trabajo asalariado, no existía la legislación de trabajo y la contratación se regía por el derecho privado, donde había completa libertad contractual de las partes que son el empleador y trabajador, como si las mismas fueran iguales, lo cual, llevó a que las jornadas laborales fueran extenuantes. De esa manera, el trabajo de las mujeres y de la niñez era mal remunerado, cometiéndose cualquier clase de ilegalidades con la clase en mención, la cual había sido tomada de los ámbitos para ser después introducida en las grandes fábricas.

Por ello, con el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial se creó la Organización Internacional del Trabajo -OIT- del año 1919, con la cual se frenó la injusticia social imperante y surgió el derecho laboral como encargado de la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, partiendo del principio de la desigualdad contractual de las partes.

1.1. El derecho laboral, el trabajo y la teoría de la relación

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todos sus ámbitos, de la especial protección del Estado. Cualquier persona tiene derecho a un trabajo en



condiciones dignas y justas. Cuando constitucionalmente se consagra el trabajo como un derecho de carácter esencial se indica que el trabajo es una actividad libre que no puede ser prohibida ni impedida a quienes busquen ejercerla y el Estado tiene la obligación de resguardar ese derecho. El trabajo es, la actividad que permite el acceso a los medios de subsistencia y, por ende, se encuentra íntimamente relacionado con la posibilidad de llevar una vida digna.

“La jurisprudencia constitucional ha tomado en consideración que la naturaleza del trabajo cuenta con una triple dimensión. El trabajo es un valor fundante del Estado social de derecho, debido a que es tomado en consideración como una directriz que tiene que orientar tanto las políticas públicas de pleno trabajo, como una medida legislativa para el impulso de condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio”.¹

También, tiene que indicarse que el trabajo consiste en un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura social del Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador, debido a que impone un conjunto de reglas mínimas laborales que tienen que ser respetadas por la ley en todas las circunstancias.

El trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de esencial y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Además, se sitúa en contraposición a la esclavitud, de ahí que tiene que ser siempre una actividad

¹ Algar Jiménez, Juan Luis. **La relación laboral**. Pág. 89.



esencialmente libre y voluntaria, siendo incontables los instrumentos internacionales que han proscrito la esclavitud y los trabajos forzados como formas de explotación económica, de relación de producción y de propiedad.

Por esclavitud se entiende el estado o condición de un individuo social, el cual permite que se ejerciten los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos. De esa manera, resulta anotar que es un hito histórico que ninguna clase de ocupación, empleo y oficio puede ser prohibida a los ciudadanos y cada uno puede disponer a su forma su tiempo y servicio, pero no puede venderse a sí mismo, siendo su persona propiedad inajenable.

La ley no reconoce el estado de servidumbre, entre el que trabaja y el que emplea, solamente puede existir un comercio por servicios que tengan que prestarse y la compensación que por lo indicado tiene que darse.

El elemento de libertad que se encuentra inmerso en las relaciones de trabajo implica para los Estados democráticos una necesidad de intervención cuando este se encuentre coartado por la desigualdad de poder entre las partes de dicha relación.

Por trabajo se entiende el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Ello, se diferencia del concepto de empleo, o sea, el mismo es el trabajo efectuado a cambio de un pago, sueldo, salario, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie, sin



importar la relación de dependencia si es empleo dependiente-asalariado o independiente- autoempleo.

A su vez trabajar significa ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, dicha voz tiene importancia en relación a que hace referencia a las distintas modalidades de llevar a cabo esa actividad, las cuales tienen que ser analizadas. A dicho enfoque laboral estricto o predominante tienen que agregarse otros significados de relieve como obra, labor, tarea, o faena de utilidad personal o social, dentro de lo legal.

La ciencia y la filosofía explican que una relación consiste en un vínculo, entre objetos o sujetos que une en determinada naturaleza o circunstancia. Las relaciones entre personas adquieren importancia para la vida jurídica cuando estas producen alguna clase de efecto igualmente jurídico. Una relación laboral hace referencia al vínculo jurídico que sujeta a quien lleva a cabo una prestación laboral en beneficio de otra, y a esta última respecto a quien lleva a cabo la prestación en su beneficio.

En el ordenamiento jurídico tienen que prevalecer los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos y cuya limitación se encuentra prohibida en los Estados de excepción, como los convenios de la Organización Internacional de Trabajo –OIT- y las recomendaciones de sus órganos de control.

La fuente esencial del ordenamiento laboral guatemalteco instituye los fines esenciales del Estado consistentes en resguardar la vida, la honra, los bienes, las creencias y libertades



de las personas residentes. Tomando en consideración una perspectiva económica, una relación laboral es la que se presenta dentro del proceso de producción y que sujeta al trabajador y al capital. De esa manera, el trabajo es el creador esencial de la riqueza y únicamente puede ser ejercido por una persona humana, de ahí que todas las definiciones, tanto económicas como jurídicas, expresen que quien realiza el trabajo es siempre una persona natural, mientras que la persona a favor de quien se ejerce el mismo puede ser tanto natural como jurídica y se le llama empleador.

La teoría de la relación de trabajo fue desarrollada por la doctrina legal germánica y permitió darla a la actividad del trabajo humano una naturaleza jurídica diferente a la de un contrato, en contraposición de aquella que le dio la llamada teoría contractual del derecho privado, siendo el origen de esta última la que permitió un desprendimiento del concepto jurídico del trabajo, en relación a los postulados propios del derecho privado, debido a que durante siglos fueron aplicadas al trabajo humano las normas jurídicas para el contrato civil, asimilándolo a otra clase de contratos como arrendamiento, compraventa, sociedad, mandato o agencia. De ello, deriva que en un principio los tratadistas del derecho laboral tuvieron como finalidad principal precisar las diferencias esenciales entre la naturaleza de los contratos civiles y el fenómeno por el cual una persona prestaba una labor a favor de otra.

“No fue sino hasta principios del siglo XX que se concluyó que desde una visión humanista, el trabajo comportaba situaciones sociales y económicas que no podían regularse desde la figura del contrato privado. Para ello, se ha formulado la realidad del trabajo humano



productor de efectos legales sin la necesidad de la existencia de un contrato. Ello significa la voluntad de las partes y no es determinante al momento de aplicar la legislación de los contratos colectivos”.²

De esa manera se tiene que establecer un punto de partida desde el cual los ordenamientos jurídicos lograrán un equilibrio de poder entre las partes involucradas, como lo son el empleador y trabajador, debido a que resulta una verdad notoria que el primero, al ser el propietario de los medios de producción y del capital, se encuentra en una posición de ventaja sobre el segundo, quien únicamente dispone de su fuerza laboral.

La relevancia de esta teoría se encuentra en que ha permitido la comprensión de una situación objetiva, diferente del acuerdo de voluntades que acontecía entre las partes de la relación, o sea, como una situación de hecho independiente, que configura los efectos jurídicos por sí misma. Como consecuencia de ello, el fenómeno del trabajo humano en favor de otro, se comprende como una relación laboral y dejó de ser simplemente un contrato o una actividad que debía encontrarse y estar sujeta al régimen de las obligaciones y de los contratos.

En su lugar, iniciaron a aplicarse un conjunto de principios y normas diferentes, que tuvieron en consideración el valor social y económico del trabajo y permitieron una mayor y mejor protección de los intereses del trabajador por su condición de parte débil de la relación, regulando con más precisión las características especiales de dicha relación.

² Bassols Grau, Andrea María. **El trabajo humano**. Pág. 91.

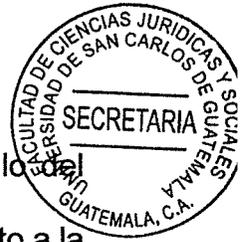


La necesidad de la configuración de la doctrina, y su relación con el desarrollo del derecho del trabajo, sucede como consecuencia de la economía, por las cuales se han integrado formas de relación entre la fuerza de trabajo y el capital.

Al respecto, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al derecho del trabajo como una especial del derecho que se ha dictado con una finalidad muy precisa, la cual es poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que lesionan a una gran cantidad de trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales.

Esos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo cual colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica en condiciones de dictar unilateralmente los del trabajador y se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su misma subsistencia y la de su grupo familiar.

En dicho contexto, se plantea por algunos autores que el derecho del trabajo es una categoría cultural del sistema de producción capitalista industrial. No es por ende la respuesta normativa al conflicto tanto social o laboral en general, en la medida en que todas las sociedades históricas han conocido el trabajo como fuente de conflictos sociales, sino que propiamente la reacción ante el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial, esto es, el conflicto que se genera en la gran industria del siglo XIX caracterizada por la doble concentración de capitales y de trabajadores.



Atendidas dichas circunstancias históricas que originaron y motivaron el desarrollo del trabajo, el cual se explica a través de las características de trabajo humano, en cuanto a la relación existente entre la actividad del sujeto que lo lleva a cabo y los frutos de la misma es esencial. Durante gran parte de la primera mitad del siglo pasado, los seguidores de la teoría de la relación laboral libraron una lucha doctrinaria contra aquellos que no veían deseable que el trabajo tomara en consideración los postulados propios del derecho privado. Pero, ello sucedió tanto en el ámbito teórico como en el práctico.

La interpretación de estos derechos se hará desde el proteccionismo laboral, garantizando la materialización de los principios de la favorabilidad, la condición mayormente beneficiosa, en el marco de una sociedad democrática que desarrolla la justicia y el bien común.

“Desde los albores del siglo que inicia, el debate se ha ido dando en dos sentidos. Por una parte, existen quienes afirman que el derecho laboral es tendiente a desaparecer, debido a que la continua expedición de norma de flexibilización laboral evidencia que esta rama del derecho se encuentra exclusivamente en las relaciones y conflictos de carácter laboral”.³

En la actualidad, la realidad del derecho del trabajo indica la forma de su eventual desaparición. En contraposición a ello, se ha visto una extensión de las garantías de los

³ Novelo Urdanivia, José Federico. **Conflictos de trabajo**. Pág. 110.



derechos laborales a situaciones antes ajenas a un giro de estas garantías hacia la protección de los derechos humanos de una forma más integral.

1.2. Contrato de trabajo, relación laboral y ámbito de aplicación

Una relación de trabajo es aquella por la cual una persona natural lleva a cabo una labor o presta un servicio en beneficio a favor de otra persona, ya sea natural o jurídica. Esa prestación puede ser ejecutada de manera gratuita u onerosa.

Por otro lado, la manera en que se cumple una determinada labor puede encontrarse sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no encontrarse sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad de dichas circunstancias es determinante si se está de frente a la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase de relación laboral.

De acuerdo a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede hacer la afirmación que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral, contrario sensu, no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo. De esa manera, para que se comprenda de mejor manera, se tiene que considerar que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales.

En el sistema jurídico guatemalteco, los conceptos de relación laboral y contrato de trabajo no han seguido de manera total con las consideraciones de la teoría de la relación laboral,



ni tampoco los postulados de la teoría contractual. Las normas guatemaltecas han adoptado una postura mixta, aunque sus mismos redactores han pronunciado la forma preponderante que se ha tenido.

“Se excluyen las relaciones laborales de los contratos de carácter administrativo, así como aquellas relaciones no subordinadas, gratuitas o que no se cumplen, generando en los empresarios miedos o excesos que no resultan lógicos al momento de celebrar contratos o al aplicar las normas y principios generales del derecho laboral. La prestación de un servicio en forma personal, de carácter laboral realizada de manera libre y voluntaria en beneficio de otra persona, es por sí una relación de trabajo. En consecuencia, aquellas relaciones y contratos de trabajo ejecutadas o celebrados en el marco del derecho público, con trabajadores oficiales o funcionarios públicos, no se rigen, en principio, por la parte individual”.⁴

La legislación guatemalteca no define expresamente la relación de trabajo, sin embargo, se tiene que hacer alusión a ella en varias de sus normas. En principio las relaciones laborales pueden ser subsumidas en el ámbito de aplicación del derecho sustantivo de trabajo, debido a que no son unívocas. El derecho del trabajo requiere de elementos como la subordinación y el salario. En dichos términos resulta determinante hacer mención que existe conflicto entre las partes al no pactarse ni establecerse de manera formal la naturaleza de la relación laboral.

⁴ Val Santalla, Maximiliano. **Prestación de servicios laborales**. Pág. 159.



1.3. Sujetos de la relación laboral

Patrón es la figura que contrata el servicio de uno o varios empleados a su cargo, directa o indirectamente para poder llevar a cabo una labor a cambio de un salario.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “Patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Trabajador es el individuo que se dedica a una determinada labor para la cual fue contratado a cambio de un salario, siendo sus derechos, las normas de trabajo y su relación con el patrón las que se encuentran señaladas legalmente.

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrón sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Son los siguientes:

- a) La actividad personal del trabajador.



- b) La subordinación continuada o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta al mismo para exigirle el cumplimiento de órdenes: todo ello, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

- c) Un salario como retribución del servicio.

1.5. El trabajo como obligación social y los derechos sociales mínimos en la legislación de trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 define al trabajo como un derecho que tienen las personas y como una obligación social al regular lo siguiente: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Los derechos irrenunciables son los establecidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a pedir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.



No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;



- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) 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 menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa 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;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.



Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.
Si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento de salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

1.6. Obligaciones y prohibiciones patronales

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este



Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;



- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.



En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, de acuerdo con el contrato de trabajo;



- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
- 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
 - 7) En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:



- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo en determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

1.7. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 63 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este



Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

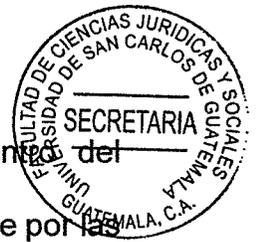
- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;



- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;



- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".





CAPÍTULO II

2. Los accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo producidos dentro de la actividad de trabajo son las consecuencias directas o indirectas de determinadas condiciones de trabajo, cuyas causas se encuentran en la mayoría de casos en la organización del trabajo y en un modelo de competitividad empresarial en el que las personas se encuentran relegadas a un segundo plano de la actividad. Ello, es una situación que se ve agravada por la falta de políticas de prevención en las empresas.

Las personas deben ocupar el primer lugar de preocupación en cualquier actividad empresarial, tanto en el sector privado como en el público. Dicha concepción del trabajo es de utilidad, así como es fundamental el estudio de los niveles actuales de avance tanto científico como tecnológico con una adecuada organización del trabajo, siendo posible reducir de manera práctica los riesgos que lesionan la salud a costo de los términos sociales y económicos.

La acción e intervención debe tomar en consideración todos los factores para incidir en los mismos, exigiendo para el efecto la responsabilidad social a los empresarios y la intervención de los poderes públicos que ven como se incumple sistemáticamente, siendo fundamental el estudio de las diversas tipologías de accidentes de trabajo que se producen habitualmente, dando orientaciones y pautas de actuación en aquellas situaciones de



mayor complejidad que derivan en la pérdida de salud, situaciones en las cuales se declaran o pretenden declarar como enfermedades comunes los trastornos de origen en el trabajo. También, deben señalarse los derechos de los y las trabajadoras, así como de la representación, y algunas ideas relacionadas con orientaciones de utilidad en la actuación cotidiana como objetivo común de disminución y eliminación de los accidentes de trabajo para garantizar adecuadas condiciones laborales.

2.1. Conceptualización

“Los accidentes de trabajo son las lesiones corporales que padece el trabajador por cuenta ajena como consecuencia del trabajo que lleva a cabo. La jurisprudencia mediante repetidas sentencias, ha venido ampliando el término de las lesiones psíquicas”.⁵

En los mismos el trabajador debe sufrir una lesión corporal, entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal ocasionado por una herida, golpe o bien por una enfermedad. También, se asimilan a la lesión corporal las secuelas y las enfermedades psíquicas o psicológicas.

Además, el trabajador tuvo que haber ejecutado una labor por cuenta ajena para que se haya producido un accidente de trabajo. El accidente se produce con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, debe existir una relación de causalidad directa entre el trabajo y la lesión. En el caso de que se produzca un accidente de trabajo, pero el mismo

⁵ Tapia Hernández, Silverio. **Accidentes de trabajo**. Pág. 81.



no ocasione la ausencia del trabajador de su puesto laboral por un tiempo que sea superior a un día ni a la prescripción de baja médica, se llama accidente de trabajo sucedido sin baja médica. No se tiene que confundir el accidente sin baja médica con un accidente en el que no hay daños físicos ni materiales con un incidente en el que no hay daños físicos pero si existen daños materiales. Lo incidentes se diferencian del accidente de trabajo sin baja médica, en que los accidentes siempre ocasionan lesión, en cambio los incidentes, nunca originan lesión.

2.2. Situaciones consideradas accidentes de trabajo

Son las siguientes:

- a) Accidentes producidos con ocasión de las labores desarrolladas aunque sean diferentes a las habituales: se comprende como accidente de trabajo al que haya sucedido durante la realización de las labores encomendadas por el empresario o llevadas a cabo de manera espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque éstas sean diferentes a las de su categoría profesional.
- b) Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: las lesiones padecidas durante el tiempo y en el lugar de labores se consideran, a excepción de la prueba en contrario accidentes de trabajo.



- c) Accidentes en misión: son los que padece el trabajador en el camino que tiene que llevar a cabo para el cumplimiento de sus objetivos, así como lo acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada de trabajo.

- d) Cargos electivos: son los sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras de la seguridad social, así como los accidentes ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones que le son auténticas.

- e) Actos de salvamento: consisten en los accidentes acaecidos en actos de salvamento o de naturaleza análoga que tengan unión con el trabajo. Se incluye el caso de orden directa del empresario o acto espontáneo del trabajador.

- f) Enfermedades o defectos anteriores: son las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo.

- g) Enfermedades intercurrentes: se comprenden por los mismos los que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para calificar una enfermedad como intercurrente es necesario que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico.



- h) Enfermedades no contempladas en la lista de enfermedades profesionales, las mismas también son denominadas comunes, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, no tomando en consideración de enfermedades profesionales. Se tiene que acreditar fehacientemente la relación de causa y efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad.
- i) Imprudencias profesionales: son aquellas imprudencias derivadas del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que dicha habitualidad inspire el accidentado.
- j) Otros supuestos de accidentes de trabajo: las prestaciones personales obligatorias, diputados o senadores en los accidentes derivados de la función parlamentaria, presidentes, vocales y suplentes de las mesas electorales. En el ejercicio de estas funciones se consideran asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

2.3. Los accidentes de trabajo desde el punto de vista de la prevención

A partir de la visión legal de los accidentes de trabajo, existe una visión fundamentada en la prevención. Por ende, los técnicos han elaborado una definición del concepto que difiere lo que comprende la legislación que es necesario que se presente para que se produzca un accidente de trabajo desde el punto de vista legal. En un suceso anormal, no buscado ni deseado que se presenta de manera inesperada, normalmente es evitable que se interrumpa la continuidad del trabajo y ello puede ocasionar lesiones a las personas. Al



estudiar los accidentes de trabajo se puede confirmar que los mismos son una consecuencia de una serie infinita de causas y circunstancias diversas.

2.4. Incidente de trabajo

“Se le llama incidente de trabajo a cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas puede llegar a ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales”.⁶

La seguridad absoluta no existe, y lo que existen son los indicadores que advierten de la probable inmediatez del accidente, siendo dichos indicadores los incidentes. Si se actúa sobre los mismos se cumple con el objeto esencial de la ley, como lo es la protección y resguardo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.5. Accidentes de trabajo no traumáticos

Son las enfermedades que padece el trabajador a consecuencia del trabajo que lleva a cabo por cuenta ajena y no se encuentran legalmente tipificadas como enfermedades profesionales. Cabe indicar que en algunos sectores se vienen identificando una serie de enfermedades que tienen su origen en las condiciones laborales, pero que no se encuentran en la lista de enfermedades de tipo profesional.

⁶ Casado España, Rocío. **Responsabilidad jurídica en accidentes laborales**. Pág. 66.



En muchas ocasiones ha sido necesaria una presión que se mantenga con la empresa y con los accidentes para conseguir su reconocimiento. Algunos ejemplos de ello son los problemas musculares y la ansiedad en el sector del comercio y en las entidades de origen bancario.

Es necesario que se dé lo que la jurisprudencia ha llamado relación causa y efecto. Definitivamente se trata de que exista una unión causal entre el daño y la actividad de origen profesional. Pero, ello no significa que sea necesario que la única causa de dicha enfermedad sea la realización de esa labor y no tiene que olvidarse que las enfermedades al igual que los accidentes, no son fortuitos sino causales.

La forma en que se reconozca un accidente de trabajo no traumático, es a través de la declaración de la situación como accidente de trabajo, con las consecuencias legales y documentales que implica. Por ello, lo primero que tiene que llevarse a cabo es estudiar la obligación de prestar la debida asistencia sanitaria. En cualquier caso, también se puede impugnar legalmente la baja médica interponiendo una reclamación previa en vía administrativa.

Las consecuencias directas de un accidente de trabajo traumático son iguales que las de un accidente no traumático. La única diferencia es que se hace mención de una enfermedad. En relación a los derechos y obligaciones empresariales, el accidentado, los delegados y la administración son iguales en el caso de un accidente de trabajo de otro tipo.



2.6. Función del derecho penal al producirse un accidente de trabajo

El delegado de la prevención tiene que prestar atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa. También, tiene que encontrarse muy atento a aquellos incidentes que, aunque no produzcan lesiones, pero que indican la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse lesionando la salud de algún trabajador.

Su actuación se puede sintetizar en los siguientes pasos:

- a) Conocimiento del accidente: una vez suceda el accidente, el empresario tiene la obligación de informarle al delegado la prevención del mismo. En caso de los incidentes sin daños personales pueden llegar a ser de difícil conocimiento, debido a que por lo general ni siquiera la empresa los toma en consideración, siendo esos incidentes los que van a llevar gran número de veces a evitar los futuros accidentes.
- b) Investigación: la misma es referente a los técnicos de la prevención empresarial, siendo el delegado de la prevención el que tiene derecho a conocer de la investigación.

También, puede apersonarse en el lugar de los hechos y llevar a cabo él mismo una pequeña investigación, a través de una serie de entrevistas con el mismo accidentado y sus compañeros. Es conveniente llevar a cabo la investigación lo antes posible, con la finalidad de que no se pueda dejar por un lado ningún detalle.



- c) Registro: “El delegado de la prevención tiene que encargarse de archivar toda la documentación relacionada con los accidentes de trabajo que se hayan producido. Esta documentación cuenta con un gran valor y utilidad en el momento del seguimiento de los mismos, los cuales, son estudios de los diversos tipos de accidentes mayormente frecuentes, existiendo una propuesta al empresario para la mejora de la seguridad de la empresa”.⁷
- d) Propuesta de las medidas: después de llevada a cabo la correspondiente investigación y conocidas las motivaciones del mismo delegado de prevención se tiene que proponer al empresario la adopción de una serie de medidas que evitan futuros accidentes. Pero, es conveniente que se contacte con el sindicato respectivo para contrastar las medidas que vayan a ser propuestas.
- e) Seguimiento del accidentado: el delegado de la prevención tiene que prestar su debido apoyo al trabajador que se encuentre accidentado, hasta que el mismo se encuentre en condiciones adecuadas para llevar a cabo su trabajo. Se tiene que tomar en consideración que el trabajador se encuentra pasando por una situación no deseada referente a la necesidad de numerosos asuntos que se le pueden presentar durante su período de baja.
- f) Información a los trabajadores: tiene que ponerse en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa el accidente.

⁷ Sala Franco, Tomás. **Seguridad laboral**. Pág. 59.



2.7. Los riesgos en el trabajo

Es de importancia anotar que el reconocimiento de una situación de daño que tiene como origen las condiciones de trabajo tiene importantes repercusiones que por lo general se relacionan con los aspectos legales en donde nacen los derechos y obligaciones. Se tiene que indemnizar o reponer la situación de una manera diferente a si el origen no es profesional, se pone en evidencia la gestión de la prevención y se hace necesaria una revisión de las condiciones de trabajo.

También, tiene que indicarse que es fundamental el análisis de los efectos legales que suelen presentarse, pero que se hacen evidentes cuando se reconoce una situación con origen profesional. Por ende, el hecho de que se reconozca una situación como derivada del trabajo, supone claramente que existe un riesgo laboral debido a que se ha producido la posibilidad de que un trabajador padezca un determinado daño derivado del trabajo.

Ello, pone en alerta a todo el sistema de la gestión de la prevención de la empresa, debido a que se hace notorio que hay algo que no ha sido debidamente identificado de manera eficiente. Con el reconocimiento de un accidente de trabajo o bien con una enfermedad profesional tiene que establecerse una relación directa con las condiciones de trabajo mayormente favorables.

Si se hace mención de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el origen del problema se encuentra en las condiciones de trabajo y por ende será allí en donde se



tienen que buscar las causas y después aplicar las medidas necesarias para que vuelva a ocurrir. En cambio si se hace mención de que no será necesario, la recuperación del trabajador volverá al puesto de trabajo, existiendo posibilidades de que se vuelva a enfermar él o ella u otra persona que lo ocupe.

2.8. La investigación de los accidentes de trabajo

La investigación de accidentes de trabajo consiste en una técnica de seguridad empleada para el estudio detenido de un accidente o incidente con la finalidad del conocimiento del desarrollo de los hechos y la comprensión del motivo por el cual ha sucedido.

Los objetivos de una investigación de accidentes son: el primero, los directos y consisten en el conocimiento de los hechos sucedidos y la deducción de las motivaciones que los han producido; y los segundos, los indirectos que permiten la eliminación de las causas para evitar que sucedan casos similares y aprovechar la experiencia para la prevención.

En principio se tienen que investigar todos los accidentes, debido a que consisten en una obligación legal debidamente establecida para el empresario. Pero, tiene demasiada lógica burocratizar la prevención e investigar todo completamente con igual intensidad.

2.9. Instituciones relacionadas

A continuación se indican las diversas instituciones que se relacionan:



- a) Organización Internacional del Trabajo (OIT): considera que tienen que investigarse los accidentes que ocasionen muerte o lesiones graves, los accidentes que provocando lesiones menores, se repiten debido a que revelan situaciones o prácticas de trabajo que sean peligrosas y que tienen que corregirse antes de que ocasionen un accidente más grave; así como también aquellos sucesos que sean peligrosos y en donde los agentes tienen intervención en la prevención de la empresa o de la administración.
- b) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: toma en consideración que no existe posibilidad alguna de investigación de todos los accidentes que se producen, y que por ende tienen que centrarse en la investigación de los mismos de acuerdo a diversos criterios.

Los empresarios pueden ser sancionados por no investigar un accidente de trabajo o un incidente. A pesar de la eficacia y relevancia de la investigación se encuentra otorgada por las medidas de prevención que pueden indicarse de dicha investigación y la respectiva implantación en la empresa.

El empresario para lo indicado tiene que contar con técnicos cualificados. Esos técnicos deben tener como mínimo una formación de nivel intermedio. Pero, si las características de la misma investigación o de las medidas preventivas que se deban aplicar si así se requiere, deben tener la información de nivel superior. Además, para poder contar con el máximo partido de la investigación, deberían participar personas que pueden aportar



informaciones diferentes. Por ello, sería aconsejable que se constituyen un equipo de investigación por el técnico del servicio de prevención. Ese equipo de investigación puede encontrarse compuesto por mandos directos, asesor externo, delegados de prevención y trabajadores que se encuentren implicados.

“La participación de los mandos directos consiste en aquellas personas claves en la toma de decisiones del accidente. Ellos conocen al trabajador y las condiciones de trabajo. Planifican a diario el uso de los recursos en la empresa y les corresponde tomar algunas de las decisiones que afectan a la selección, el entrenamiento ante la sospechosa de fallo en los equipos, uso de materiales peligrosos o debido a una situación compleja”.⁸

Puede que parte de la información deba obtenerla o ser analizada por un técnico con la experiencia necesaria, que sea experto en otra materia. Dichos expertos, entonces, se conviertan en asesores para los investigadores. En este caso se refuerza todavía más la necesidad de la participación de diferentes puntos de vista para alcanzar mejores conclusiones.

⁸ De la Villa Gil, Alba Nineth. **Trabajo y condiciones laborales**. Pág. 104.





CAPÍTULO III

3. Lesiones culposas

Es fundamental el estudio de la fundamentación jurídica y del funcionamiento práctico de los delitos culposos y preterintencionales, argumentando que los mismos son constitutivos de un tipo de responsabilidad objetiva, contrariando de esa manera el principio de culpabilidad establecido constitucionalmente. Por ende, es necesario replantear las bases filosóficas que tienen determinados tipos penales, como el de lesiones culposas, y cómo ello puede ser beneficioso para el sistema penal ayudando al mantenimiento de las garantías relacionadas con el derecho fundamental al debido proceso.

La pena tiene dos dimensiones que son una expresión de poder, pero también la manifestación de una norma jurídica y las mismas son la ejecución de la política y la producción del derecho. Es de anotar que hace siglos que la humanidad toma en consideración que una pena, por sí misma, no puede darse al mundo como una manifestación del poder; una sanción o castigo, que tiene que racionalizarse, fundamentada en los motivos por los que se castiga, y en un para qué se castiga determinantes de la teoría del delito y de la pena.

“Además, como fenómeno jurídico la pena se encuentra en uno de los motivos de su existencia en una norma legal, la cual, señala las consecuencias de una conducta en particular, que tiene que imponerse a quien se le adjudique una conducta antijurídica y se

le imponga un castigo. Para que la norma transmita lo indicado, previamente tiene que haberse llevado a cabo la fundamentación racional de la existencia de dicha norma legal, y de la pena que debe imponerse. Por ende, tiene que discurrir por un proceso en el que se tenga bien claro el motivo por el cual se piensa que una conducta tiene que encontrarse inscrita como un límite de la libertad humana, y del motivo por el cual se merece garantizar las consecuencias jurídicas de la pena. Si una conducta se percibe como negativa, es susceptible de ser criminalizada, lo que hace entonces la norma es una valoración sobre la conducta por cuanto comprende que es lesiva o potencialmente lesiva para los intereses que busca resguardar el derecho penal”.⁹

Las no valoraciones que recaen en relación sobre las conductas plasmadas como delitos en normas jurídico-penales son la disvaloración de acción y una disvaloración del resultado. La primera hace mención de la valoración negativa que lleva a cabo la norma de su conducta sin salirse del ámbito de la misma acción u omisión en que consista, y es la que se encuentra contenida en el tipo penal; la segunda, hace referencia de la valoración negativa que se hace de la conducta, ya no por ser ésta por sí sola reprochable, sino por las consecuencias que de ella surgieron, contenida como una reserva para la contingencia de resultados adicionales o más graves.

En ese contexto, y analizando el principio de proporcionalidad, por virtud del cual la magnitud de una pena tiene que ser correspondiente a la gravedad del delito, se tiene que hacer mención a los diversos argumentos de sí es conveniente o no darle mayor

⁹ Reynoso Castillo, Carlos Alberto. **La pena**. Pág. 99.



importancia a un disvalor de la acción o de resultado en la búsqueda de que con fundamento en ello se sancione con más o menos severidad algunos delitos. Ello, en particular rechazando la idea de que el disvalor del resultado sea parte racional del fundamento de un delito y de su correlativa pena, afirmando a la vez que nada que exceda la expresión de la voluntad del agente tiene que componer el ilícito, señalando lo fundamental de la voluntad del agente, indicando para el efecto el resultado material del autor y del estudio de la responsabilidad del mismo, buscando de esa manera eliminar en la medida de lo posible la causalidad en la causalidad de lo punible, criticando a la vez aquellas limitaciones al derecho a la libertad que tienen que plasmarse en las modalidades culposas y preterintencionales de determinados delitos que expresan todo lo indicado.

3.1. Valoración de la norma jurídica

Al cuestionarse el contenido que se le tiene que atribuir a la conceptualización de la justicia tiene que indicarse que es una valoración legal, siendo su principal objetivo uno de los estándares que mantienen activo al Estado, o sea, se relaciona con la regulación de las conductas humanas, para que de esa forma pueda existir una normatividad satisfactoria para la mayor parte de las personas.

También, a la norma jurídica se le relaciona con la garantía que ofrecen las normas en relación a la justicia con la obtención de un nivel elevado de satisfacción, lo cual, en ningún momento puede llegar a ser medido, pero no cabe lugar a dudas que percibido puede presentarse.



Para alcanzar lo que establecen las normas legales que integran el ordenamiento jurídico, las personas deberán llevar a cabo una renuncia de la posibilidad de que se trate de un valor definido por asuntos subjetivos, y su obtención se deberá encontrar fuera del actuar de los individuos, debido a que sus funciones son correspondientes al Estado. Todo ello, conduce a pensar que para que lo indicado cobre sentido se necesita un sacrificio, respecto a la vida de todos en libertad.

Con lo indicado, se busca la libertad auténtica para someterse al imperio de una norma jurídica que tiene como base la justicia, lo cual, quiere decir que la garantía de cierto nivel de libertad individual se comprende como la renuncia o posibilidad fáctica del ejercicio de la voluntad propia, para poder comenzar a ejercerla dentro de los márgenes que han sido otorgados, y que son justamente los que tiene que imponer la norma como regulación directa de las conductas, y el hecho de que la libertad en sí se encuentra condicionada por la norma desde el momento en el que se haya pactado su existencia con otro.

El motivo por el cual se tiene que pactar una norma en primer lugar no es un tema de importancia, pero tampoco se encuentra de más hacer la advertencia de que no se debe confundir lo indicado con las finalidades buscadas al momento de establecer determinadas modalidades, debido a que ya no se hace mención de la decisión de regular conductas, sino más bien de cómo regular las mismas.

Por lo anotado, se tiene que analizar un hecho en particular, en donde las normas integradas dentro de un ordenamiento jurídico, y sobre todo aquellas de contenido penal,

tienen la particularidad de que para regular las conductas delictivas se deberá atribuir un valor, lo cual, es referente al sometimiento de una valoración, midiendo para ello las conductas y los contextos de la sociedad. Con ello, se conoce el desvalor de la acción y el desvalor del resultado, lo cual, lleva a dos posiciones de juicio diferentes respecto de un mismo fenómeno jurídico que no es otra cosa que aquella conducta que será la conducta que compone al delito.

Una de las posiciones antes indicadas consiste en la desvaloración que se lleva a cabo de la acción de la conducta, tomando en cuenta una perspectiva *ex ante*, lo cual, es anterior al tipo penal. El legislador penal indica que las formas de ejecución del comportamiento humano o el uso de determinados actores pueden lesionar y conllevar a una modificación en la penalidad.

“Por su parte, tiene que señalarse que se puede encontrar en el desvalor del propósito, o sea, en la consideración que lleva a cabo el legislador sobre la voluntad del autor, por ser adverso a la norma”.¹⁰

Lo anotado permite la comprensión de la norma jurídica y de las penas correspondientes, lo cual toma en cuenta los efectos legales. Además, el valor del resultado resulta claramente de la consideración que lleva a cabo el legislador mediante la norma penal sobre las conductas como aquellas que son especialmente graves y vulneran las condiciones elementales mínimas para la convivencia social.

¹⁰ Gómez Chornet, Romeo Antonio. **Penalidad y conducta humana**. Pág. 31.



Ello, supone no únicamente una consideración de una afectación a un bien jurídico, sino a la vez en qué medida y contexto se ha afectado no únicamente a la conducta, sin las consecuencias que de ella se hayan desprendido. De ello, que suele acostumbrarse a indicar que este juicio sobre el resultado se concentre en casos específicos, siendo el esencial el de mayor desvalor de resultado surgido de la conducta que ha finalizado por lesionar varios bienes jurídicos.

Ello, no es otra cosa que la valoración que lleva a cabo la valoración que hace el legislador, tomando como base algunos principios generales. Es fácil la comprensión que las normas jurídicas especialmente las penales, toman en consideración dos funciones específicas: una como norma de determinación, que no es otra cosa que su faceta como imposición imperativa, que indica desestimular la comisión de ciertas conductas, buscando que las personas se abstengan de ciertos comportamientos prohibiéndoles y castigando su realización.

En relación a dichas dimensiones funcionales de la norma, existe coincidencia de si existe coincidencia del juicio de disvalor de resultado o no. Ello, tiene relación con el juicio de disvalor de resultado y no puede hacer mención al resultado de la acción, o sea, a lo que ya no es perteneciente al contenido de una motivación defectuosa.

Todo lo planteado en relación a las normas jurídicas, finaliza por indicar que existen conductas que pueden darse a la realidad, y las mismas se encuentran ubicadas en el disvalor del resultado que no puede hacer referencia al resultado de la acción.

La conducta punible se verifica en primera instancia como un juicio de desvalor sobre los actos que están prohibidos, y en segunda instancia como un juicio particular de carácter social consistente en la exigibilidad de una conducta diferente en virtud de la cual se atribuye a una persona la responsabilidad del ilícito. De allí, deriva la existencia de ser un agente cualquiera, a un autor, y solo se es autor en la medida en que se es responsable por un delito. No se tiene que confundir la culpa y la culpabilidad, debido a que la culpa es una conducta violatoria de un deber de cuidado verificada en el tipo penal, y apunta a la intencionalidad del autor sobre la comisión de la conducta descrita en el tipo, existiendo las variantes de dolo, como la intención más clara, la culpa como la inexistencia de la misma, y la intención.

La culpa consiste en una modalidad de la conducta punible. La culpa es el juicio que emite el juez y que se vierte en la sentencia en la sentencia condenatoria, en la que una persona ha sido autor de una conducta punible, esto es, de una conducta típica, antijurídica y culpable, debido a que al estar ejecutoriada, desvirtúa la presunción de inocencia que se presenta en beneficio del procesado por sus libertades. En un sentido amplio o procesal, culpabilidad es, entonces, lo opuesto a inocencia.

3.2. Culpa y responsabilidad

Es importante el estudio de la conceptualización de imputación e imputabilidad, así como el de responsabilidad penal. La imputación consiste en un fenómeno procesal penal que se presenta en el momento en que en sede de acusación, el Estado acusa e imputa una



realización supuesta de una conducta reprochable, así como de una que ha cumplido en su ejecución en el plano fáctico con todo lo que exige el Código Penal para que se le tome en cuenta como un actuar capaz de punición, o una acción que se requiera y amerite de una reacción por parte del poder punitivo del Estado.

En el momento en que se hace mención de la imputación, se señala que ya sucedió una conducta que ha sido contraria a la norma jurídica o acto antijurídico, y no que ha contrariado los intereses posteriores o moralmente bien vistos por el soberano; requiriéndose para el efecto de una violación legal en el momento.

Es importante que exista precisión en un asunto, el cual, casi siempre pasa por alto, y es que en el momento en el que se habla de imputación, se señala que ocurrió una conducta que ha contrariado la norma jurídica, y no que ha contrariado los intereses ulteriores o moralmente bien vistos por el soberano requiriéndose de una violación legal al sistema normativo.

Para que un acto humano se pueda configurar como delito se necesita que el hecho comporte la violación de una norma positiva de la ley penal, el cual es un presupuesto que quiere decir la estructuración de los diversos elementos del delito en sus aspectos material y subjetivo. Existe imputación cuando la persona tiene la capacidad de comprender la ilicitud de su acción u omisión y de determinarse de conformidad con esa comprensión y conocimiento. La falta de uno de esos elementos remite al fenómeno jurídico de la inimputabilidad.



“La imputabilidad se presenta únicamente en los casos en los que la persona tiene plena capacidad para comprender la ilicitud que conllevan sus conducta u omisiones, así como que tenga plena capacidad de determinarse bajo dicha comprensión, siendo capaz de tomar decisiones de ejecutar o no ejecutar actos, pudiendo ser desvalorados por la legislación. La condición objetiva es la que contiene el hecho fáctico, la realización del tipo, la conducta, y que se impute en razón de una subjetividad, debido a que el acto tiene que ser parte de la decisión del actor, previo a su voluntad de realización típica”.¹¹

Las corrientes que se postulan en el ordenamiento son aquellas que se caracterizan por ser positivistas y cuentan con normatividades a partir de las prohibiciones de conductas como criterios de consideración sobre el disvalor. Ello, refuerza la idea de que no se pueden concebir ilícitos, actos antijurídicos sin al menos tener clara la prohibición por la cual se fundamenta el carácter de antijurídico de una determinada conducta.

3.3. Pena y responsabilidad entre autor y hecho

Es de anotar que la responsabilidad del ámbito penal tiene que ser subjetiva, lo que implica que para que pueda imponerse una pena se requiere además de la producción de un resultado lesivo para un bien jurídico penalmente protegido, o sea de la existencia de una vinculación subjetiva entre el autor y el hecho. Por ello, todos los elementos y circunstancias del delito, de manera necesaria han de haber sido tomados en consideración por el dolo del autor.

¹¹ Ibarra Lastra, René Moisés. **Hechos fácticos y la imputabilidad**. Pág. 101.



La explicación de esa exigencia es clara y ha de actuar como un límite, en el sentido de que únicamente las conductas en las que concurre el dolo o imprudencia pueden ser sancionadas penalmente.

La función motivadora de la norma penal, el principio de seguridad jurídica y el principio de coherencia interna del ordenamiento jurídico prohíbe castigar hechos que simultáneamente permiten.

Las teorías de la imputación parten de una premisa propia de la sociedad de riesgo. El problema de las lesiones personales culposas se encuentra estrechamente relacionado con las conductas que producen riesgos a mayor escala, y que son realmente un tema bien propio de la modernidad. Ello, es producto del impacto tecnológico que se desencadenó a partir de la Revolución Industrial, siendo los seres humanos los que interactúan en una sociedad.

3.4. Los tipos culposos

Al no existir dentro de la legislación, ni fuera de ella, un parámetro para la previsibilidad de los posibles resultados de las conductas se incluyen aquellas que no son violatorias del ordenamiento, al no poder relacionar con el deber objetivo de cuidado la intención de los tipos culposos y preterintencionales por el quebranto o inobservancia de un riesgo permitido con las acciones pretendidas por el agente. Ello, debido a la existencia de parámetros específicos sobre las previsibilidades del desarrollo circunstancial de cada



conducta criminal o no. En relación a los tipos preterintencionales se tiene que indicar que estando en sede de riesgos permitidos y deberes de cuidado, lo más sensato es la conformación de tipos culposos, para los casos que estén relacionados con la preterintencionalidad.

“La intención no parece ser otra cosa más que una funcionalidad bajo la idea de que una conducta tenía la intención determinada, pero ha provocado un resultado excedido, debiendo soportar las consecuencias de dicho exceso que nunca se encontró contenido en su voluntariedad o conducta, y que se anexa a su actuación por el hecho de haber sido un segundo resultado más grave que el resultado buscado que era menos grave, lo cual, no ha permitido su conocimiento desde su propia voluntad y desde la recopilación de los resultados de su propio accionar”.¹²

La doctrina y la jurisprudencia expedidas han sostenido que únicamente puede ser configurada la culpa en aquellos casos en los cuales el agente obra con dolo de lesionar y se produce la muerte del sujeto pasivo siendo previsible.

3.5. Responsabilidad objetiva de las lesiones culposas

Es de importancia el análisis de la legislación y del delito de lesiones culposas en su consagración y funcionamiento. El que ocasione a otro daño en el cuerpo o en la salud, incurrirá en las sanciones establecidas legalmente. Esa manera de establecer las lesiones

¹² Peña Martínez, Filiberto. **El ámbito penal y las circunstancias del delito**. Pág. 72.



no es causal, sino que se impone un parámetro inicial que consiste en la causación producida por una persona a otra de un daño en su cuerpo, pero no se especifica de manera directa la pena que se encuentre prevista para la eventual concurrencia de un hecho.

Ello, sucede debido a que en este delito se logra una división que establece claramente la lesión del cuerpo y de la salud, siendo la misma punible, y en la cual el legislador se ocupa de detallar las circunstancias específicas que pueden recubrir la ejecución de la conducta lesiva.

En este delito se plantea que una norma jurídico-penal es aquella en la que el sujeto activo es subjetivo y común, estableciendo que debe existir una persona natural. La integridad personal implica la libre disposición de la misma, esto es, todo quien pueda ser en potencia sujeto pasivo de este delito, o bien que ya se haya constituido como uno, tiene que contar con el derecho de la libre disposición, autónoma y digna sobre su propia integridad física y moral, lo cual, quiere decir una mayor disponibilidad del bien, y una mayor intervención de terceros en dicha disposición, aumentando en todo caso los posibles riesgos.

Este delito comporta la causación de una lesión al cuerpo o psiquis del sujeto pasivo que no es otra cosa que el resultado previsible a través de una conducta que determine la contrariedad de un deber objetivo o subjetivo de cuidado. Para el impulso del resultado material de un delito culposo es necesario que se produzca causalmente un resultado de lesiones personales simples; en segundo lugar, desconocer un deber de cuidado como



pueden serlo las normas laborales o el desconocimiento de la *lex artis* en aquellos casos en los cuales se presente el bien jurídico de la integridad personal lesionado.

El dolo o la culpa obligan a una u otra adecuación típica debido a que de acuerdo con el principio constitucional de culpabilidad la responsabilidad subjetiva demarca el camino de la acción.

Indicado de otro modo, la conexión subjetiva de voluntad del agente del delito, en donde se tiene que enfatizar la existencia de una exigencia *sine qua non* como responsabilidad subjetiva del principio de culpabilidad.

Es importante llevar a cabo un análisis del aspecto normativo de la culpa, analizando su representación. Para ello, el sujeto activo del delito es plenamente consciente del daño que produce en el cuerpo o psiquis del sujeto pasivo, y lo que sucede es que confía de manera razonable en poder evitarlo.

“Por su parte, tiene que indicarse que la culpa sin representación enmarca aquellos casos en los que el sujeto activo no previó la posible producción del resultado material referente a lesiones personales, siendo importante hacer mención que sin haberlo previsto se está frente a un resultado en todo caso previsible, debido a que en caso de no serlo de ninguna forma se está frente a un caso fortuito. También, existe ausencia de responsabilidad en aquellos casos en los que se obre con error invencible de la licitud de su conducta”.¹³

¹³ Reynoso. *Op. Cit.* Pág. 191.



Lo indicado es lo que hace señalar la previsibilidad del resultado material que tiene que ser concreta, debiendo la misma ser una previsibilidad actual al momento de llevar a cabo el injusto, y no una previsibilidad en potencia, lo cual es, que no se le tiene que exigir a la persona que cuente con conocimientos que sean imposibles de obtener en el momento. Ello, quiere decir que de manera adicional, el delito de lesiones culposas admite la posibilidad de llevar a cabo un error de tipo invencible.

El delito de lesiones culposas abarca también lo señalado debido a que como elemento adicional se encuentra la conducta abstracta que se ha ido analizando. La culpabilidad se erige en un presupuesto necesario de la responsabilidad y de la imposición de la pena, lo cual quiere decir que la actividad punitiva del Estado no se puede fundamentar en la misma responsabilidad objetiva.

Es de señalar que la responsabilidad subjetiva exige, para poderle atribuir el resultado dañoso a un sujeto activo determinado, que se tome en consideración su esfera volitiva, la cual se encuentra integrada por el ámbito cognoscitivo y por la capacidad de autorregulación de su conducta. Ello, es extensible para las demás ramas del derecho y ello comporta una violación no únicamente al principio de culpabilidad, sino al principio de la presunción de inocencia y una completa contradicción al principio del acto.

El sujeto resulta condenado por la naturaleza de padecer las condenas penales, por obra del destino y, por tanto, de manera fatal o inevitable. En dicho orden de ideas no es relevante que una persona cometa infracciones, sino que tenga la potencialidad de



cometerlas. Además, la comisión de conductas conocidas y queridas previstas expresamente en la ley como contrarias los bienes fundamentales de la sociedad y de sus integrantes.

La preterintencionalidad constituye una integración de dolo y culpa. Dolo en cuanto al resultado querido por el agente, y culpa en cuanto al resultado que, siendo previsible, ha excedido la intención del agente, el cual, es un resultado que efectivamente se ha producido. El legislador le envía al destinatario de la norma un mensaje prescriptivo. Ello, lleva a pensar que se trata de una advertencia de tipo, si va a delinquir.

No se tienen que confundir los tipos preterintencionales y culposos con los tipos calificados por el resultado mayormente grave, que son aquellos que individualizan una determinada conducta que tiene que ser llevada a cabo con dolo o culpa, e individualiza un segundo resultado mayormente grave, que tiene que encontrarse vinculado causalmente con el agente. Esos tipos no tienen que ser considerados siempre como calificados por el resultado más grave debido a que se debe exigir un vínculo subjetivo con el agente, en tanto se exige dicho resultado que ha excedido la intencionalidad del agente haya sido previsible.

Los tipos calificados por el resultado más grave, constituyen una forma de responsabilidad objetiva, y son constitutivos de una manera de responsabilidad objetiva, así como de una manifestación *versari in re ilícita*, de acuerdo a la cual la ilicitud de una conducta indica la ilicitud, siendo todas las conductas o resultados los que tienen que seguirse como consecuencias de dicha conducta.



Ello, para la promoción de una forma de responsabilidad objetiva, violatoria del principio de culpabilidad en donde el agente que va a responder no haya contado con previsibilidad, respondiendo por el caso fortuito.

CAPÍTULO IV



4. Ineficiencia en la aplicación de sanciones y en la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo en Guatemala

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

4.1. Persecución penal

Por persecución penal se comprende la acción que desarrolla el Ministerio Público como ente investigador del Estado, para la persecución a la persona que ha tenido participación en la comisión de un hecho delictivo de acción pública, aportando los medios de investigación y la prueba correspondiente para llevarlo a juicio penal.

4.2. Víctimas de delitos culposos

“Son las personas naturales o jurídicas a quienes antijurídicamente se les infieren daños materiales, morales o fisiológicos que de una u otra forma son consecuencia del delito. Es decir, que la víctima es parte esencial del proceso penal y necesita de iguales facultades y derechos otorgados para el resto de intervinientes, especialmente si se encuentran en una situación que amenace o ponga en peligro su integridad personal y la de su grupo familiar,



siendo de esa manera en la que el Estado a través del legislador ha creado **normas** jurídicas necesarias para la protección, resguardo y seguridad de las víctimas”.¹⁴

A partir de la historia del derecho penal guatemalteco, la víctima ha jugado un papel de importancia en el proceso penal, siendo importante tomar en consideración lo acontecido con la legislación del país en relación a la participación de la víctima.

Es de anotar que la víctima ha contado con derechos a conocer en relación a la totalidad de lo actuado por el ente acusador, únicamente con la presentación de su intervención como parte civil, en donde la legislación la dotaba como otro actor, el cual contaba con la facultad de solicitar y aportar medios de prueba, así como evidencias para el esclarecimiento de la veracidad. Ello, tiene que indicarse que ocurre y no obstante permite una serie de actuaciones como juez y parte, haciendo caso de los planteamientos de las víctimas si eran contundentes. De igual forma existía la doble instancia en las actuaciones de la víctima y de sus derechos que eran garantizados de forma jerárquica con el pronunciamiento del superior funcional, siendo por ello que su derecho a la verdad y a la justicia, fuera mayormente reglado con mucha más garantía.

Lo anotado sucede actuando la parte civil no únicamente para alcanzar la indemnización de perjuicios sino a la vez también busca asegurar su derecho a la obtención de la verdad, y a que pueda imponerse la sanción correspondiente.

¹⁴ García Flores, Luis Daniel. **Víctimas del delito**. Pág. 39.

4.3. Derechos de las víctimas en los delitos culposos en accidentes de trabajo

“La participación de las víctimas o perjudicados en el proceso penal, no encuentra su justificación en la definición de veracidad y en el rechazo a la falsedad, siendo esencial lograr lo valedero, lo interesante y lo de utilidad”.¹⁵

Esos tres derechos en muchas condiciones son completamente ilusorios y en diversos fallos se puede claramente observar la forma en que se presentan debido al carácter de inoperancia del ente acusador, debido a la falta de representación de las víctimas o bien por la falta de información de las mismas, la cual en la mayoría de casos, las mismas son alejadas del proceso y sus intereses no son tomados en consideración y se olvidan en sentencias absolutorias, a pesar de la existencia de varios pronunciamientos donde se resalta el papel de la víctima en el proceso penal.

Las víctimas de los hechos punibles tienen no únicamente un interés patrimonial sino que abarcan el derecho a que se reconozca tener conocimiento de la verdad, y a que se lleve a cabo justicia.

El derecho a saber la verdad implica el derecho a que se asegure la naturaleza jurídica, condiciones y forma de que ocurrieron los hechos y a que se determine a los responsables de esas conductas. El derecho a que se haga justicia implica la obligación estatal a

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 88.



investigar lo sucedido, perseguir a los autores y de encontrarlos responsables, condenarlos y de ahí que ostentan la calidad de sujetos procesales.

Entre los diversos casos de delitos culposos donde los derechos de las víctimas no son respetados en su totalidad, deben comprenderse las indagaciones, imputaciones y la forma en que se lleva a cabo un juicio. El Estado busca hacer efectiva la protección de los derechos de las víctimas, velando por la protección de las víctimas, los jurados, testigos y demás intervinientes en el proceso penal, así como para el resguardo de la justicia restaurativa.

“Jurídicamente las víctimas se encuentran desprovistas de un completo asesoramiento por parte del Estado, y como se ha indicado, no por inoperancia, sino por la falta de legislación en relación a los derechos procesales que tienen las víctimas, las cuales al revisar los procedimientos penales tienen la posibilidad de presentar una acusación directa en contra de quien es el sujeto activo de la conducta, poniéndola en la misma esfera del órgano persecutor, o sea, en igualdad de armas, pero con el ordenamiento a los ofendidos se les deja sin darles la oportunidad de investigación”.¹⁶

De ello, solamente se otorga una reparación que no es para nada justa y que no lleva a ninguna verdad en relación a la respuesta que la justicia le pueda otorgar a la sociedad. Con ello, se evidencia como el legislador no tiene relación con el verdadero sentido de otorgarle protección a las víctimas.

¹⁶ Pérez Carrillo, María Elena. **La reparación de los daños**. Pág. 51.



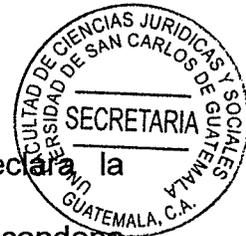
En cualquier momento las víctimas le pueden solicitar al fiscal que lleve a cabo la actuación de medidas de protección frente a probables hostigamientos, amenazas o alentados en su contra o de sus familiares. El interrogatorio de las víctimas tiene que realizarse con respecto a la situación personal de derechos y dignidad.

Para acreditar la condición de víctima se requiere que haya un daño real, concreto y específico, cualquiera que sea su naturaleza, que legitime la participación de la víctima o de los perjudicados en el proceso penal, para la búsqueda de la verdad y justicia.

Los recursos judiciales tienen que encontrarse diseñados por el Estado y orientados a la reparación integral de las víctimas y perjudicados y comprenden una indemnización económica y el acceso a la justicia para el conocimiento sobre lo ocurrido para buscar por vías institucionales la sanción justa de los responsables.

La verdad, la justicia y la reparación se erigen como bienes cardinales de toda sociedad y se fundamentan en un orden justo y de pacífica convivencia entre los cuales median relaciones de conexidad e interdependencia, de forma que no es posible lograr la justicia sin la verdad, no siendo posible llegar a la reparación sin la justicia.

El nuevo sistema penal ha suprimido el fallo que declara la responsabilidad penal no existiendo pronunciamiento alguno de ningún tipo sobre condena pecuniaria, para lo cual se ha creado el incidente de reparación integral que busca la determinación de los aspectos jurídicos de la responsabilidad del acusado y de los terceros.



El nuevo sistema penal ha suprimido las denuncias en el fallo que declara la responsabilidad penal, no habiendo pronunciamientos de ningún tipo sobre condena pecuniaria, para lo cual se ha creado el incidente de reparación integral que busca la determinación de los aspectos legales de la responsabilidad del acusado y de los terceros. Ello, permite que el tercero civilmente responsable participe en ellas, resulte injustificado y conduzca a romper el equilibrio con relación a la víctima, la cual, en materia de responsabilidad jurídica únicamente lleva a cabo sus actuaciones de manera integral.

Después de emitido el fallo que declara la responsabilidad penal del acusado y previa solicitud expresa de la víctima, del fiscal o del Ministerio Público a instancias de ella, permite que el juez abra de manera inmediata el incidente de reparación integral de los daños ocasionados con la conducta criminal y convoque a audiencia pública.

“Es fundamental garantizar el derecho a la reparación de los daños, pero en la vida diaria desde la misma comisión delictiva, tanto por parte del indiciado como por los terceros civilmente responsables entre ellos y las compañías aseguradoras que buscan indemnizar a la víctima y así evitarse un proceso penal extenso y engorroso”.¹⁷

Las normas de procedimiento penal indican que en el caso de las lesiones personales culposas son delitos querellados, los cuales admiten conciliación y por ende la indemnización integral como una causal de extinción de la acción penal, con la finalidad de descongestionar los despachos judiciales y el lugar de restablecimiento de los derechos

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 77.



afectados a las víctimas, surgiendo posiciones contradictorias toda vez que si la persona que se encuentra siendo investigada no cuenta con la capacidad económica para indemnizar los perjuicios de la víctima o no se encuentra bajo el amparo de una póliza que cubra daños a terceros, con relación a lesiones, debiendo existir un sometimiento a sentencias condenatorias.

Permitir que la acción penal se extinga cuando se paga la indemnización quebranta el derecho a la igualdad, el cual se encuentra consagrado toda vez que se tiene que sancionar penalmente a quienes no pueden cancelar la respectiva suma, mientras que a los que puedan cancelarla se les otorga la oportunidad de evitar dicha pena.

De ello, tiene que retomarse el concepto de justicia restaurativa, la cual vincula a la víctima, toda vez que su finalidad es la solución de conflictos, y es de esa manera que la víctima interviene en el proceso penal pero en la búsqueda de los fines que le son propios y que dentro de un marco constitucional, legal y doctrinario pueden resumirse en el derecho a la verdad, la justicia y la reparación, pero dicha intervención no la hace protagonista principal del proceso, ni impulsadora de la investigación criminal.

“En la audiencia de formulación de acusación se formaliza la intervención de la víctima, mediante la determinación de su condición y el reconocimiento de su representación legal, siendo su participación directa o a través de apoderado. La violación al deber de cuidado objetivo se evalúa siempre dentro de un ámbito situacional determinado”.¹⁸

¹⁸ García. *Op. Cit.* Pág. 210.



4.4. La ineficiencia en la aplicación de sanciones y en la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo

Un accidente de trabajo es toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión de sus funciones laborales, y que le ocasione la muerte. El accidente produce un daño serio en la persona del trabajador, daño que puede ser físico.

El Artículo 150 del Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Lesiones culposas. Quien causare lesiones por culpa, aun cuando sean varias las víctimas del mismo hecho, será sancionado con prisión de tres meses a dos años. Si el delito culposo de lesiones fuere ejecutado al manejar vehículo en estado de ebriedad o bajo efecto de drogas o fármacos que afecten la personalidad del conductor o en situación que menoscabe o reduzca su capacidad mental, volitiva o física, se impondrá al responsable, además, una multa de trescientos a tres mil quetzales. Si el hecho se causare por piloto de transporte colectivo, la pena respectiva se aumentará en una tercera parte”.

Frente a ese hecho se tiene que tomar en consideración que si no ocurre por fuerza mayor ajena al trabajo o por la misma intención destructiva o de mala fe al trabajador, la lesión tiene que ser atribuida a un tercero. El tercero, autor de la lesión, puede haber llevado sus actuaciones de dos formas que son dolosa o culposa. Por su parte, el Artículo 197 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente



la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

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



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

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

El actuar doloso, por norma general, no es motivo de las lesiones en los accidentes ocurridos. Para que ello suceda, el autor debió haber agraviado al trabajador lesionándolo, lo cual constituye un delito, debido a actuaciones con la intención de lesionar. También, cuando el empleador sin desear la muerte del trabajador se representa el hecho y lo acepta como posible sin cambiar su procedencia. En dicho caso la culpa es de tal naturaleza que adquiere completa semejanza a la mala fe, traduciéndose en hecho que conociendo las circunstancias y estimando que estas producirían un resultado dañoso, debido a que de todas maneras actúa esperando que no ocurran.

Distinto es que las lesiones sufridas por el trabajador ocurran debido a negligencia, descuido o imprudencia de quien lo dirige. En dicho caso, la acción ilícita se encuentra en el ámbito de los cuasidelitos.

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



- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas;

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

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

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

El autor lleva a cabo sus actuaciones u omite actos, por pura negligencia y no descuido siendo previsible el daño, pero no deseándolo. Existen delitos culposos o cuasidelitos



cuando se comete un daño actuando en contra de la normativa reglamentaria o no respetando los reglamentos o disposiciones legales. Cuando el accidente de trabajo ocurre debido a que no se han tomado dichas medidas de seguridad, claramente existe un deber de cuidado incumplido por parte del carácter contractual.

En el país no se ha cumplido con la ley penal en cuanto a la investigación de los delitos culposos por accidentes de trabajo. Los diversos procesos penales han sido sobreesidos principalmente por indeterminación del autor.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema encontrado es que resulta ineficaz la persecución penal del delito de lesiones culposas en accidentes de trabajo, más la aplicación de sanciones penales a partir de encuadrarlas en el delito de lesiones culposas, puesto que al ser producto de accidentes de trabajo, se debe ventilar en un juicio ordinario de trabajo si dichos accidentes y las respectivas lesiones culposas fueron ocasionadas por negligencia del patrono, de lo contrario, si fue por negligencia del trabajador pero como resultado de accidentes de trabajo, el mismo no es imputable ni se le puede deducir responsabilidades por daños y perjuicios porque no existe en el Código de Trabajo esa responsabilidad para el trabajador de acuerdo con el Artículo 197 Bis del Código de Trabajo.

Con la finalidad de que el Estado guatemalteco no utilice los recursos del Ministerio Público para perseguir lesiones culposas por accidentes de trabajo ni los juzgados penales acumulen más trabajo innecesario, la Unidad de Capacitación Institucional del Ministerio Público y la Escuela de Estudios Judiciales deben promover capacitaciones conjuntas con los encargados de la persecución penal y los operadores de justicia para que cuando se les presenten denuncias por lesiones culposas debido a accidentes de trabajo, las declaren sin lugar puesto que las mismas son materia de juicio ordinario laboral luego de haberse agotado la vía administrativa para su resolución, lo cual, reducirá considerablemente la acumulación de trabajo al dejar de perseguirlas penalmente y enjuiciarlas porque no son materia penal sino laboral.



BIBLIOGRAFÍA



- ALGAR JIMÉNEZ, Juan Luis. **La relación laboral**. 2ª ed. Chile, Santiago: Ed. FLACSO, 2001.
- BASSOLS GRAU, Andrea María. **El trabajo humano**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Bomaizo, 2004.
- BLAT GIMENO, Gustavo Adolfo. **El deber de cuidado objetivo**. 8ª ed. Valladolid, España: Ed. Lex Nova, 1999.
- CASADO ESPAÑA, Rocío. **Responsabilidad jurídica en accidentes laborales**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Pearson, 1993.
- DE LA VILLA GIL, Alba Nineth. **Trabajo y condiciones laborales**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Unión, 1998.
- GARCÍA FLORES, Luis Daniel. **Víctimas del delito**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1996.
- GÓMEZ CHORNET, Romeo Antonio. **Penalidad y conducta humana**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2002.
- IBARRA LASTRA, René Moisés. **Hechos fácticos y la imputabilidad**. Madrid, España: Ed. Thomson-Aranzadi, 1999.
- NOVELO URDANIVIA, José Federico. **Conflictos de trabajo**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 2006.
- PEÑA MARTÍNEZ, Filiberto. **El ámbito penal y las circunstancias del delito**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2002.
- PÉREZ CARRILLO, María Elena. **La reparación de los daños**. 3ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1999.

REYNOSO CASTILLO, Carlos Alberto. **La pena.** 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Perceps, 2003.



SALA FRANCO, Tomás. **Seguridad laboral.** 8ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1998.

TAPIA HERNÁNDEZ, Silverio. **Accidentes de trabajo.** 2ª ed. Valencia, España: Ed. Ariel, 1997.

VAL SANTALLA, Maximiliano. **Prestación de servicios laborales.** 4ª ed. Madrid, España: Ed. Luna, 2003.

Legislación:

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

Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.