

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circle with a double-line border. Inside the circle, the Latin motto "SIBI ET OMNIBUS CONSPICUA CAROLINAE" is written in a serif font, following the curve of the inner border. The text is split across the top and sides of the circle.

**NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON LAS
GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE
PÚBLICO DE PASAJEROS**

KAREN LISBETH CELADA RIOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON LAS
GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE
PÚBLICO DE PASAJEROS**



LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

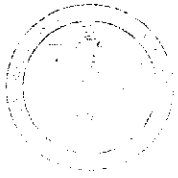
Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Rene Granados Figueroa
Vocal:	Lic.	Edwin Antonio Castañeda González
Secretario:	Licda.	Irma Leticia Mejicanos Jol

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal:	Licda.	Verónica Elizabeth Guerra Secaida
Secretario:	Licda.	María Esperanza Abac

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,
05 de marzo de 2015.

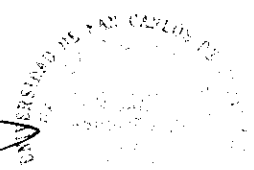
Atentamente pase al (a) Profesional. LUIS RODOLFO POLANCO GIL
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KAREN LISBETH CELADA RIOS, con carné 201014408,
intitulado NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPÍTULO QUINTO DEL TÍTULO CUARTO DEL CÓDIGO DE
TRABAJO RELATIVO AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE PARA CUMPLIR CON LA
OBLIGATORIEDAD DE SUSCRIBIR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE PROTEJA A LOS
TRABAJADORES DE TRANSPORTE URBANO Y EXTRAURBANO DE PASAJEROS.

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.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción, 10 / 3 / 2015


Asesor(a)



Licenciado Luis Rodolfo Polanco Gil

Abogado y Notario

12 calle 2-04 zona 9 Edif. Plaza del Sol 2do nivel Of. 211

Ciudad de Guatemala, Guatemala C.A.

Tel. 2362-5828

Guatemala, 09 de junio de 2015.

Licenciado

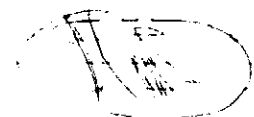
Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala


Presente.



Licenciado Mejía:

Atentamente me dirijo a usted en cumplimiento de la resolución dictada por esa Unidad, en la cual se me nombró Asesor de Tesis de la Bachiller Karen Lisbeth Celada Rios, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“Necesidad de reformar el capítulo quinto del título cuarto del Código de Trabajo relativo al Régimen Especial de Trabajo de Transporte para cumplir con la obligatoriedad de suscribir un contrato individual de trabajo que proteja a los trabajadores de transporte urbano y extraurbano de pasajeros”**. Y para el efecto de extender el dictamen respectivo manifiesto que:

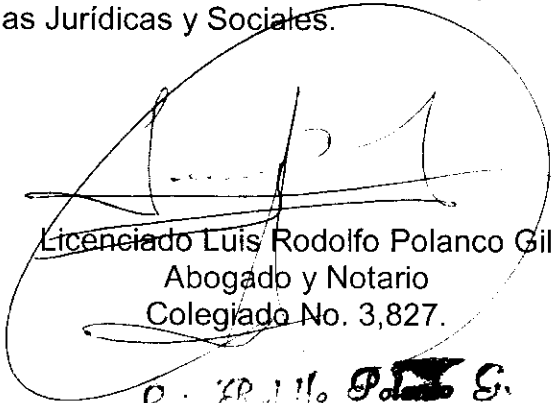
- I. En uso de las facultades que me fueron conferidas procedí a modificar el título de tesis propuesto con el objeto de hacerlo más comprensible, quedando el mismo de la siguiente manera: **“Necesidad de reformar el Código de Trabajo para cumplir con las garantías sociales mínimas de los trabajadores de transporte público de pasajeros”**. Asimismo, se introdujeron modificaciones en el bosquejo preliminar de temas, con el propósito de organizar eficientemente la exposición e ilación de temas.
- II. El contenido científico y técnico de la tesis es acertado y enriquecedor con respecto a los temas indagados, toda vez que la problemática planteada carece de fuentes oficiales de información y la misma aún existe en Guatemala.
- III. Al desarrollar el trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos: analítico, sintético, deductivo, inductivo y comparativo, los cuales sirvieron para el estudio de los objetivos formulados, así como para la proposición de una solución al problema delimitado.
- IV. Se emplearon técnicas documentales y bibliográficas, con las cuales se recopiló la información doctrinaria y legal, así como técnicas de campo,



Licenciado Luis Rodolfo Polanco Gil
Abogado y Notario
12 calle 2-04 zona 9 Edif. Plaza del Sol 2do nivel Of. 211
Ciudad de Guatemala, Guatemala C.A.
Tel. 2362-5828

- mediante el uso de la entrevista y la observación directa para determinar las condiciones laborales de los trabajadores de transporte público.
- V. La redacción de la tesis es clara, coherente y completa, permitiendo una fácil comprensión de la problemática señalada y su propuesta de solución.
- VI. A mi criterio la contribución científica de la investigación es fundamental, puesto que algunos temas carecían de fuentes bibliográficas y documentales, haciéndose necesario realizar trabajo de campo. Por lo tanto, se generó un aporte no solo a la academia, sino a las autoridades estatales y municipales para que resuelvan en definitiva el problema indagado.
- VII. El trabajo contiene una conclusión discursiva que logra plasmar un argumento lógico, preciso y persuasivo. La misma se encuentra redactada con ideas breves, cuyos hallazgos y aportes científicos y legales proponen facilitar las labores de las autoridades respectivas.
- VIII. La bibliografía que se utilizó es adecuada y se basó en estudios y legislaciones nacionales y extranjeras, fortaleciéndose así su soporte científico y legal.
- IX. En la tesis se formularon varias sugerencias, las que se incluyeron en el contenido de la misma.

Por lo antes expuesto, el trabajo de investigación cumple a cabalidad con los requisitos legales que determina el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y por lo tanto **APRUEBO** el trabajo de tesis relacionado y declaro expresamente que no tengo parentesco dentro de los grados de ley con la estudiante, pudiendo proceder a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar el grado académico en Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.


Licenciado Luis Rodolfo Polanco Gil
Abogado y Notario
Colegiado No. 3,827.

Luis Rodolfo Polanco Gil
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Handwritten initials

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de agosto de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAREN LISBETH CELADA RIOS, titulado NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON LAS GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Handwritten signature

BAMO/srrs.
Handwritten signature

Handwritten signature
Lic. Avidán Ortiz Orillana
DECANO



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por guiarme en el camino correcto y llenar mi vida de bendiciones; gracias por darme este éxito.
- A MI FAMILIA:** Por ser mi ejemplo a seguir, por sus consejos, ánimos, amor, apoyo incondicional y por la alegría que siempre le han dado a mi vida.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Por todo el apoyo que me han brindado y los momentos de felicidad que hemos compartido.
- A LOS TRABAJADORES EN GENERAL:** Sector vulnerable de la población, cuya subsistencia recae en su fuerza de trabajo.
- A:** Las instituciones gubernamentales destinadas a la protección de los trabajadores, esperando que el presente trabajo de investigación sea de utilidad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi alma mater, la casa de estudios que tanto me enorgullece por todo lo que ofrece y representa para pueblo guatemalteco.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por todo el conocimiento que me ha brindado para alcanzar el éxito profesional que anhelo.
- A:** Guatemala, mi hogar.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis contiene una investigación de tipo cualitativo. En ese sentido, los temas indagados procuran producir datos descriptivos mediante el uso de técnicas cualitativas, tales como la observación, la entrevista, los registros y documentos escritos.

Esta investigación pertenece a la rama del derecho del trabajo. Por lo tanto, su objeto de estudio radica en la simulación de un contrato o relación de trabajo mediante el uso de figuras civiles. Asimismo, su sujeto de estudio comprende a los trabajadores de transporte público terrestre de pasajeros. En este contexto, la presente tesis se elaboró con base a un estudio delimitado en la República de Guatemala, comprendiendo un período que abarca los años del 2010 al 2014.

El presente trabajo de investigación pretende proporcionar aportes a la academia. Este aporte consiste en un análisis sobre la conexión, concordancia o coincidencia entre los elementos de toda relación de trabajo y la situación jurídica de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros. Tal contribución se fundamenta en las precarias condiciones laborales de dichos trabajadores y en la propuesta de solución a las mismas, frente a la escasa información de carácter oficial por parte de las autoridades respectivas.

HIPÓTESIS

En el presente trabajo de investigación se formuló la siguiente hipótesis: la simulación del contrato individual de trabajo por parte de los empresarios de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en perjuicio de sus trabajadores de transporte imposibilita el otorgamiento de toda clase de garantías sociales mínimas.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis formulada en el presente trabajo de graduación fue validada exitosamente mediante el empleo del método comparativo. Por consiguiente, la variable independiente de la misma, consistente en la simulación un contrato individual de trabajo constituye la causa de la falta de prestaciones sociales mínimas a favor de los trabajadores de transporte público de pasajeros. Lo que a su vez viene a conformar la variable dependiente.

Este argumento se sustenta en distintos factores. Uno de ellos es el factor filosófico, el cual radica en el empleo de la lógica para descubrir el nexo entre las variables de la hipótesis. Asimismo, los factores exegéticos y hermenéuticos se utilizaron al interpretar las diversas fuentes de información y disposiciones legales, con el propósito de aplicarlas al caso concreto. Así también, se emplearon factores axiológicos mediante el uso de juicios valorativos sobre las condiciones laborales de los trabajadores en cuestión. Finalmente, se utilizaron factores pragmáticos a través del análisis de los efectos prácticos sobre el incumplimiento señalado en la hipótesis.

ÍNDICE

	Pág-
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo	2
1.3. Principios informativos o ideológicos del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	4
1.4. Garantías sociales mínimas del derecho del trabajo en Guatemala	11
1.5. El contrato individual de trabajo	14
1.5.1. Definición.....	14
1.5.2. La relación de trabajo	15
1.5.3. Características.....	18
1.5.4. Clasificación.....	19
1.6. El salario	22
1.6.1. Definición.....	22
1.6.2. Clasificación.....	23
1.6.3. Integración del salario.....	24
1.7. Medidas Protectoras	25

CAPÍTULO II

2. Régimen especial de trabajo de transporte	29
2.1. Antecedentes históricos.....	30
2.2. Definición.....	31
2.3. Características.....	32
2.4. Clasificación.....	34
2.5. Marco legal	35

	Pág.
2.5.1. Interno.....	35
2.5.2. Internacional	38

CAPÍTULO III

3. El transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala	41
3.1. Antecedentes	41
3.2. Definición	44
3.3. Clasificación	45
3.3.1. Transporte urbano	45
3.3.2. Transporte extraurbano	48
3.3.3. Transporte internacional	51
3.4. La concesión en el servicio de transporte público de pasajeros	52
3.4.1. Definición de concesión	52
3.4.2. El servicio público de transporte	53
3.4.3. Otorgamiento de la concesión	55
3.5. Agentes que intervienen en el servicio de transporte público de pasajeros..	59
3.5.1. Empresas de transporte.....	59
3.5.2. Autoridades administrativas.....	61
3.6. Problemas generales del transporte público de pasajeros en Guatemala..	62
3.7. Trabajadores del transporte público de pasajeros en Guatemala	69

CAPÍTULO IV

4. Derecho del trabajo de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala.....	73
4.1. Medio urbano	73
4.1.1. Contrato de trabajo	74
4.1.2. Lugar de trabajo.....	78

	Pág.
4.1.3. Jornada y descansos.....	78
4.1.4. Salario o sueldo	81
4.1.5. Reglamentos interiores de trabajo	83
4.1.6. Seguridad social	83
4.2. Medio extraurbano	84
4.2.1. Contrato de trabajo	85
4.2.2. Lugar de trabajo.....	87
4.2.3. Jornada y descansos.....	88
4.2.4. Salario o sueldo	89
4.2.5. Seguridad social	91

CAPÍTULO V

5. Necesidad de reformar el Código de Trabajo para cumplir con las garantías sociales mínimas de los trabajadores de transporte público de pasajeros ..	93
5.1. El fraude legal de la relación jurídica	93
5.2. Evolución del derecho del trabajo	98
5.3. Derecho Comparado	101
5.4. Propuesta de reforma	105
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	109
BIBLIOGRAFÍA	111

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala son popularmente identificados como conductores imprudentes y desmedidos. Parte del origen de estas conductas radica en la relación jurídica que se entabla entre ellos y los empresarios de transporte. Por sus propias características, dicha relación es de naturaleza laboral; sin embargo, en la actualidad algunos empresarios cometen un fraude legal de la relación de trabajo y de esta manera, establecen condiciones de empleo precarias que afectan el bienestar del trabajador.

Por tales razones, se propuso elaborar el presente trabajo de tesis. En ese sentido, la hipótesis que se formuló establece que la simulación del contrato individual de trabajo por parte de los empresarios de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en perjuicio de sus trabajadores de transporte imposibilita a estos últimos el goce de toda clase de garantías sociales mínimas, lo que puede solucionarse mediante una reforma al capítulo quinto del título cuarto del Código de Trabajo guatemalteco. Esta hipótesis fue efectivamente comprobada mediante el empleo de los métodos y técnicas seleccionados para el desarrollo del presente trabajo.

El objetivo general del presente trabajo consistió en determinar la necesidad de reformar el Código de Trabajo para cumplir con las garantías sociales mínimas de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros. Asimismo, los objetivos específicos fueron: analizar la relación jurídica laboral existente entre los

empresarios relacionados y sus trabajadores de transporte; determinar las consecuencias del encubrimiento de la relación de trabajo entre los mismos sujetos; y, analizar el capítulo quinto del título cuarto del Código de Trabajo. Estos objetivos fueron exitosamente alcanzados.

El presente trabajo se desarrolló en cinco capítulos. El primer capítulo se refiere al derecho del trabajo; el segundo aborda el tema del régimen especial de trabajo de transporte; el tercer capítulo desarrolla el transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala; el cuarto capítulo determina la situación laboral actual de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala, particularmente en relación a los pilotos; y, en el quinto capítulo se logra determinar la necesidad de reformar el Código de Trabajo.

Los métodos que se emplearon fueron el analítico, sintético, deductivo, inductivo y comparativo y las técnicas utilizadas fueron bibliográficas y de campo mediante la observación y la entrevista, instrumentos indispensables para el estudio y desarrollo del contenido capitular. Algunos términos importantes utilizados son derecho del trabajo, trabajadores de transporte, transporte público, fraude legal y reforma. Asimismo, las teorías que fundamentan la investigación radican en el principio de primacía de la realidad del derecho del trabajo y el fraude legal de la relación de trabajo. El presente trabajo de tesis pretende formular una solución a las deplorables condiciones laborales de los trabajadores relacionados. En ese sentido, aspira incentivar un análisis de tales condiciones a las autoridades respectivas.

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una rama del derecho público cuyo objetivo principal consiste en regular las relaciones jurídicas que se producen en el ámbito del trabajo. Para subsistir, el ser humano debe ejecutar una serie de tareas en beneficio de otro, quien está obligado a otorgar una prestación por la realización de esas actividades. De esta manera, un individuo queda sujeto a otro, debiendo el derecho intervenir en esa relación con el propósito de evitar abusos a la dignidad humana. En ese contexto, surge el derecho del trabajo como una institución doctrinaria, científica y legal, cuyo contenido será objeto de estudio en el presente capítulo.

1.1. Definición

El derecho del trabajo es: "El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado".¹

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

“Los juristas Manuel Carlos Palomeque y Manuel Álvarez de la Rosa lo definen como la *ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena y tiene por objeto la regulación jurídica del intercambio de trabajo por salario*”.²

De estas definiciones se determina que el derecho del trabajo es una rama del derecho público que estudia un conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones jurídicas entre un empleador o varios empleadores y un trabajador o varios trabajadores, en virtud de un trabajo ejecutado por cuenta ajena, remunerado y subordinado.

1.2. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo

El trabajo se puede definir como el: “Esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza”.³ Es toda actividad realizada por el ser humano tendiente a obtener una retribución económica, cuyo propósito consiste en procurar una existencia digna en beneficio propio y de la sociedad. Esta finalidad hace al trabajo sujeto de una protección jurídica, pues involucra tanto el desarrollo individual como el colectivo. Sin embargo, únicamente el trabajo que reúne ciertas características se configura dentro del campo de aplicación del derecho. Estas características son:

² Canessa Montejo, Miguel Francisco. **Manual del derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 29.

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 368.

- a. Trabajo humano: el derecho del trabajo se ocupa del trabajo humano, pues únicamente los hombres son sujetos de derecho. El trabajo humano se divide en intelectual y material, según se utilicen símbolos o materias.

- b. Trabajo productivo: el esfuerzo que realiza el ser humano como parte del trabajo puede tener una o varias finalidades. De todas ellas, la única que interesa al derecho del trabajo es la que se realiza con fines económicos. Por lo que, el trabajo productivo es aquel cuyo objetivo consiste en obtener un beneficio económico, el cual puede ser en dinero o en especie.

- c. Trabajo por cuenta ajena: el trabajo puede realizarse por iniciativa propia o por encargo de un tercero. En el primer caso, el sujeto es titular de los bienes y servicios que le producen provecho económico, mediante su comercio. En el segundo, un tercero es titular de los bienes o servicios y paga a un sujeto por su producción, siendo el trabajo por cuenta ajena. El derecho de trabajo se aplica únicamente al trabajo que se realiza por cuenta ajena, el cual consiste en la prestación de servicios por mandato de un tercero, para producir beneficios de objetos que le pertenecen a otro.

- d. Trabajo libre: este requisito consiste en la libre voluntad de la persona en decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. La libertad de trabajo prohíbe obligar a un individuo a prestar un servicio o impedirle que se dedique en una actividad determinada. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala proclama la libertad de trabajo en los Artículos cuatro y 102 inciso a), así como en el

Artículo 101, el cual, a pesar de estipular que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, no contiene una obligación jurídicamente exigible, pues únicamente se refiere a una expresión moral y social.

- e. Trabajo subordinado: es el tipo de trabajo en donde un sujeto dirige la prestación de servicios de otro cuando el trabajo se realiza por cuenta ajena. Por lo que, el trabajador resulta subordinado a las instrucciones impartidas por el empleador.

1.3. Principios informativos o ideológicos del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Los principios generales del derecho son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente un serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁴ En ese sentido, los principios del derecho del trabajo son la base fundamental para comprender, aplicar y producir normas jurídicas laborales. Sin ellos, dichas normas representarían un conjunto de prescripciones y prohibiciones carecientes de valores sociales, pues no habría ideal alguno que sustente la existencia del derecho del trabajo.

El Decreto número 1441 Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala enumera los principios que inspiran esta rama del derecho en la legislación

⁴ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

guatemalteca, denominándolos características ideológicas, los cuales están contenidos en los considerandos cuatro y seis de dicho cuerpo legal. A continuación se detallan estos principios, incluyendo unos que aunque no se encuentren dentro de la normativa mencionada, también caracterizan la existencia del derecho del trabajo.

A. Principio de tutelaridad

En una relación laboral los trabajadores se encuentran en una situación de desventaja frente a los empleadores, fundamentalmente en el plano económico. Esta desventaja hace al trabajador la parte económicamente débil de la relación laboral, impidiéndole actuar en igualdad de condiciones. Ante esta situación, el derecho del trabajo pretende compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándole una protección jurídica de carácter preferente. Esta protección se encuentra en el contenido de las normas de trabajo y previsión social, las cuales pretenden favorecer al trabajador en casos específicamente determinados. Este principio se encuentra en el inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

B. Principio de garantías mínimas

El inciso b) del cuarto considerando de la norma citada describe el principio de garantías mínimas. Este principio determina que todos los derechos contenidos en las leyes de trabajo y previsión social sirven como límites a partir de los cuales el Estado garantiza una existencia digna para el trabajador. Dichos límites se caracterizan como

mínimos, protectores e irrenunciables para el trabajador, por lo que impiden que un contrato de trabajo sea celebrado en condiciones inferiores a las determinadas por la ley. Estas garantías son susceptibles de aumentarse o mejorarse, más no reducirse o alterarse, mediante la contratación individual o colectiva de trabajo o a través de instrumentos colectivos de trabajo.

C. Principio de necesidad e imperatividad

El principio de necesidad e imperatividad establece que el mínimo de protección que las normas de trabajo otorgan a los trabajadores es de aplicación forzosa, en tanto pretenden compensar la desigualdad económica de los trabajadores. De esto se deduce que la autonomía de voluntad de las partes se condiciona a los límites establecidos por la ley y no permite su normal desenvolvimiento propio del derecho común. En este principio se observa el ejercicio del poder coercitivo del Estado, al imponer a los empleadores la obligación de cumplir con las garantías mínimas que se derivan del derecho del trabajo.

La necesidad en este principio se produce como consecuencia de las relaciones entre capital y trabajo. Por un lado, el capital no puede negar la utilidad del trabajo, y por el otro, el trabajo no puede alcanzar una existencia digna sin el capital. De tal manera, el Estado debe intervenir en la libertad de contratación y en actividades de la iniciativa privada. Este principio se encuentra en el inciso c) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

D. Principio de realidad y objetividad

El inciso d) del cuarto considerando del cuerpo legal mencionado establece: “El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. Este principio contiene dos supuestos: la realidad y la objetividad. El primer supuesto consiste en la apreciación del humano como un ser social, sujeto a las condiciones económicas de su entorno. En el segundo supuesto se establece que el derecho del trabajo pretende solucionar los conflictos que surgen de su aplicación en base a hechos concretos y tangibles de la vida social.

E. Principio de que el derecho del trabajo es una rama del derecho público

El inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo determina: “El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. El derecho público es: “El conjunto de normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado en sí, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados”.⁵ Esta rama del derecho no se

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 122.

ocupa de las relaciones jurídicas que se produzcan entre particulares; únicamente le interesa el sector público y sus vinculaciones con otros sectores públicos o particulares.

A pesar de que la mayoría de las relaciones laborales se generan entre particulares, el derecho del trabajo es una rama eminentemente pública. Esto último se explica por el carácter imperativo del derecho del trabajo. Al legislar normas mínimas de cumplimiento obligatorio, el Estado interviene en las relaciones de trabajo. Por lo tanto, se limita la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación. De tal manera, el Estado protege a la mayoría de la población y no favorece intereses privados.

F. Principio de que el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

Este principio determina que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. El inciso f) del cuarto considerando de la normativa ordinaria laboral pretende otorgar a aquellos que carecen de bienes propios para sustentarse, una existencia digna en el plano económico. Esta orientación es de carácter moral, pues se fundamenta en la conciencia humana de procurar bienestar general. En cuanto a la libertad de contratación, se considera el entorno económico de las partes como condicionante de la autonomía de la voluntad.

G. Principio conciliatorio

El sexto considerando del Código de Trabajo surge de los conflictos de intereses que se pueden producir entre trabajadores y empleadores, procurando solucionarlos mediante la intervención directa de las partes interesadas, así como en sus posibilidades económicas. La conciliación consiste en: “El perdón del ofendido (trabajador) a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman”.⁶ Esto significa que, en caso surja un conflicto susceptible de ser tramitado en órganos judiciales, el trabajador puede desistir de toda acción, siempre y cuando el empleador haga efectivas sus prestaciones.

H. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad del derecho del trabajo consiste en la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo para asegurar un ingreso económico, así como el ejercicio continuo de una actividad determinada y, en casos de invalidez, enfermedad o vejez, la percepción de fondos mediante la previsión social. “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:

- a) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y
- b) La existencia de una causa razonable para su disolución”.⁷

⁶ Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 60.

⁷ **Ibid.** Pág. 61.

La permanencia de las relaciones de trabajo genera tranquilidad económica, lo que produce un equilibrio mental. Asimismo, la exigencia de una causa justa para la terminación de esta relación asegura al trabajador su puesto de trabajo y con ello un ingreso económico. Este principio no se encuentra expresamente regulado en el Código de Trabajo. Sin embargo, se pueden individualizar tres instituciones dentro del mismo que persiguen la permanencia de las relaciones laborales:

- a. El contrato de trabajo por tiempo indefinido
- b. La suspensión de los contratos de trabajo
- c. La sustitución patronal

I. Principio de irrenunciabilidad:

El principio de irrenunciabilidad se encuentra ampliamente concatenado con el principio de garantías mínimas y con el principio de imperatividad. El primero delimita un conjunto de derechos que no pueden disminuirse o alterarse, y el segundo determina que estos derechos son de cumplimiento forzoso. En el principio de irrenunciabilidad, la protección o garantía mínima que el derecho del trabajo otorga a los trabajadores son irrenunciables únicamente para ellos. Esto surge por la imposibilidad de privarse voluntariamente de los derechos o ventajas concedidas por la legislación laboral.

De esta manera, son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio

o contrato de trabajo o en cualquier otro documento. El empleador sí puede renunciar a las garantías mínimas, pues toda renuncia implica un aumento o mejoramiento a las mismas, mediante la contratación individual o colectiva. Además, tanto el empleador como el trabajador, están obligados a cumplir con lo regulado en la ley en cuanto a las prestaciones mínimas del trabajador.

1.4. Garantías sociales mínimas del derecho del trabajo en Guatemala

Las garantías sociales o los derechos sociales o prestaciones sociales: "Son todos aquellos que los individuos plantean al Estado para que les sean proporcionados los medios imprescindibles (trabajo, educación, salud) para satisfacer sus necesidades básicas y así conseguir el disfrute humano de conformidad a su dignidad".⁸ Los derechos sociales sirven para el desarrollo del individuo dentro de la sociedad. Sin ellos, los derechos individuales de cada persona no podrían hacerse efectivos. Por lo que, estos derechos pretenden que la sociedad dote al individuo de los medios necesarios para alcanzar su propio desarrollo.

Dentro de los derechos sociales regulados en la legislación constitucional guatemalteca se encuentran derechos económicos, sociales y culturales. Una parte de los derechos económicos lo constituye el derecho del trabajo. En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se regulan las garantías sociales mínimas que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. Este artículo se vincula con el principio de garantías mínimas, en virtud del cual el

⁸ López Contreras, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Pág. 43.

Estado señala límites en la prestación de servicios para que el trabajador pueda desarrollarse dignamente dentro de la sociedad. Las garantías son:

- a. Derecho del trabajador a la libre elección de trabajo.
- b. A todo trabajo le corresponde como contraprestación una remuneración equitativa.
- 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, pudiendo el trabajador campesino recibir hasta por un treinta por ciento de su salario en especie.
- e. Inembargabilidad del salario y de los instrumentos de trabajo en los casos que determine la ley.
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g. Las jornadas ordinarias de trabajo efectivo no pueden exceder de los siguientes límites: ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario para la jornada diurna; seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana para la jornada nocturna; siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana para la jornada mixta. El trabajo realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado.
- 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 deben ser remunerados.

- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales remuneradas después de cada año de servicios continuos.
- j. ² Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios de conformidad con la ley.
- l. Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, salvo las excepciones establecidas en la ley. El trabajo de las personas mayores de sesenta años debe ser adecuado a su edad.
- 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.
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
- p. 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.
- q. 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, salvo que la muerte ocurra por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social.
- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores de conformidad con la ley.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores que otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t. Derecho al pago de daños y perjuicios en el caso de despido injustificado del trabajador.
- u. 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, configurandose como parte de las garantías mínimas.

1.5. El contrato individual de trabajo

1.5.1. Definición

El Artículo 18 del Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo como: “El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

En esta definición se distinguen los elementos que la legislación guatemalteca requiere para la validez de un contrato individual de trabajo. Inicialmente, se determina que es un vínculo económico jurídico. Este vínculo es el que enlaza a las partes de un contrato a modo de producir efectos jurídicos. Es decir, en virtud de este nexo se generan

derechos y obligaciones recíprocas entre las partes, cuya naturaleza es puramente económica, pues la finalidad del trabajo es obtener un beneficio económico.

Posteriormente, el Artículo 18 de la norma citada determina el carácter personal del cumplimiento de obligaciones del trabajador, así como la ejecución de las mismas bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del empleador, a cambio de una retribución. Estos elementos condicionan una relación de trabajo, lo cual se analiza en el apartado siguiente.

1.5.2. La relación de trabajo

El primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”. En una relación de trabajo: “El simple hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo (v.)”.⁹

Para que un contrato de trabajo surta sus efectos jurídicos es suficiente que inicie la relación de trabajo, aunque no se haya firmado un contrato escrito o llegado plenamente a un acuerdo verbal. Por lo que, al momento de entablar una relación

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 328.

laboral, el trabajador está obligado a prestar sus servicios o a ejecutar la obra y el empleador a pagar una retribución.

Cabe señalar, que en la doctrina laboral de carácter publicista prevalece la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Ello se explica porque el contrato es de naturaleza civil, en tanto la relación tiene contenido publicista. Esta posición es congruente con la legislación laboral guatemalteca, pues al establecer el Artículo 18 de la normativa señalada que el contrato de trabajo puede adquirir cualquier otra denominación, resta importancia a aspectos técnicos. Asimismo, el último párrafo de este artículo determina que cualquier encubrimiento o confusión de contrato no le hace perder su naturaleza, otorgándole mayor importancia a la relación y no a cualquier denominación del contrato.¹⁰

Aunque en esta norma se dé mayor importancia a la relación que al contrato, no se puede excluir su aplicación. Un contrato representa un acuerdo de voluntades, lo cual existe en un contrato individual de trabajo. Al momento en que un trabajador inicia a prestar sus servicios se presume que su voluntad es anuente a la relación laboral. Por lo que: “Se puede afirmar que al hablar de **RELACIÓN Y DE CONTRATO DE TRABAJO** nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de convergencia son menores y de poco efecto práctico”.¹¹ De tal manera, los elementos del contrato de trabajo, delimitados en el Artículo 18 de la normativa

¹⁰ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87.

¹¹ **Ibid.** Pág. 91.

relacionada, constituyen los requisitos de una relación de trabajo. A continuación se detallan elementos esenciales de dicha relación:

- a) Prestación personal: en un contrato de trabajo o en una relación laboral una persona (trabajador) queda obligada frente a otra (patrono) a prestar un servicio personal o ejecutar una obra personalmente. En otras palabras, el trabajador está imposibilitado de transferir a un tercero sus obligaciones o de ser asistido de dependientes a su cargo.

- b) Subordinación: la subordinación en una relación laboral se desarrolla como consecuencia del vínculo jurídico que une al trabajador con el empleador. Es un elemento esencial del contrato de trabajo, mediante el cual el trabajador no solo presta sus servicios personales al empleador, sino le confiere dos potestades: sujeción y dirección. El poder de dirección otorga al empleador la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, utilizando un conjunto de reglas determinadas. Por el otro lado, la sujeción obliga al trabajador a acatar las instrucciones impartidas por el empleador.

En la legislación guatemalteca, la subordinación laboral consiste en la dependencia continuada del trabajador frente al patrono y la dirección inmediata o delegada del empleador sobre el trabajador. La dependencia tiene un aspecto económico, pues se fundamenta en la necesidad del trabajador de obtener recursos económicos del empleador para satisfacer sus necesidades. Asimismo, se refiere a la necesidad de

suministrar instrumentos de trabajo, a lo largo de la relación de trabajo, para que el trabajador pueda ejecutar sus labores. La dirección es inmediata si la ejerce el empleador directamente, y es delegada cuando la ejercen representantes del patrono, como gerentes, directores, administradores, superintendentes, etc.

- c) Remuneración: en una relación de trabajo, el trabajador queda obligado a prestar a un empleador sus servicios o a ejecutarle una obra, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Esta retribución es la que se paga a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo. Su principal característica es la contraprestación, puesto que el pago que le corresponde al trabajador procede por la ejecución de la actividad para la cual fue contratado.

1.5.3. Características

El contrato individual de trabajo se diferencia de otra clase de contratos por las siguientes características:

- a) Principal: subsiste por sí mismo, no depende de ningún otro contrato u documento.
- b) Consensual: el vínculo obligacional que se genera entre trabajador y patrono se perfecciona por la simple voluntad de las partes.

- c) Bilateral o sinalagmático: nacen obligaciones recíprocas. El trabajador debe prestar sus servicios personales o ejecutar una obra, personalmente, y el patrono debe entregar una retribución económica.
- d) Oneroso: cada una de las partes del contrato recibe provechos y gravámenes recíprocos; el patrono utiliza los servicios del trabajador y paga un salario y el trabajador presta sus servicios y recibe una remuneración.
- e) De tracto sucesivo: las obligaciones no se cumplen en un momento determinado, sino que se prolongan a través del tiempo en etapas sucesivas.
- f) Intuitu personae: se refiere a la ejecución personal de servicios u obras por parte del trabajador.
- g) Conmutativo: las prestaciones que obligan a las partes son conocidas y determinadas desde la celebración del contrato.

1.5.4. Clasificación

Los contratos individuales de trabajo se clasifican según su plazo de duración. Este plazo se refiere al tiempo durante el cual la relación de trabajo sujeta a empleadores y

trabajadores a las prestaciones convenidas. El Artículo 25 del Código de Trabajo determina que el contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. En este caso, la duración del contrato no se sujeta a plazo alguno, sino que la relación de trabajo concluye hasta el momento en que surja una causal de terminación de contrato.

- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia. En esta modalidad contractual, la relación laboral concluye en una fecha predeterminada o en el momento en que ocurra la condición prevista. Estos contratos únicamente se pueden celebrar para servicios u obras de naturaleza accidental o temporal, por lo que son de carácter excepcional.

- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Este tipo de contrato es de naturaleza excepcional por las circunstancias establecidas en el inciso anterior.

Cabe señalar, que el Artículo 26 de la norma legal establecida contiene una presunción iuris tantum, al normar que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por

celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Esta presunción prevalece en los casos en que el contrato se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, si al concluir los mismos subsiste la causa que les dio origen. Es decir, si un trabajador es contratado por un plazo determinado y al concluir este plazo es recontratado bajo las mismas circunstancias que en el contrato anterior, debe entenderse que el contrato individual de trabajo se celebró por tiempo indefinido, puesto que este tipo de contrato otorga mayores prestaciones a los trabajadores.

Por su forma de celebración, los contratos individuales de trabajo pueden ser escritos y verbales. El Artículo 27 del Código de Trabajo enumera las actividades que pueden ser objeto de un contrato verbal de trabajo, de lo cual se deduce que la normativa de trabajo guatemalteca le confiere un carácter excepcional a esta modalidad de contrato:

- a) Las labores agrícolas o ganaderas;
- b) El servicio doméstico;
- c) Los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) La prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En lo concerniente a los contratos individuales de trabajo por escrito, el Artículo 28 del cuerpo legal mencionado determina que en cualquier otra actividad distinta a la

enumerada anteriormente, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito. De esta manera, la norma jurídica contiene un imperativo legal para patronos, así como para las autoridades laborales y administrativas. Las formalidades que debe reunir este tipo de contrato se encuentran en el Artículo 29 de la normativa antes citada.

1.6. El salario

1.6.1. Definición

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece que: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos". En esta definición se puede inferir que la legislación laboral utiliza el término salario o sueldo indistintamente.

La normativa de trabajo antes citada determina que es deber del patrono pagar al trabajador una retribución como contraprestación a las actividades que ejecute bajo su dirección. Por ello, esta institución constituye un elemento primordial de la relación laboral. Sin esta, no existiría razón alguna para el trabajador de prestar sus servicios o ejecutar la obra.

1.6.2. Clasificación

Los Artículos 88 y 90 de la legislación de trabajo guatemalteca clasifican el salario atendiendo dos factores:

a) Atendiendo a la forma de pago

- Pago del salario en moneda del curso legal: en esta forma de pago el patrono está obligado a retribuir al trabajador exclusivamente en dinero, en moneda de curso legal, es decir, en quetzales o en dólares.
- Pago del salario en especie: para el caso de los trabajadores campesinos, el pago de su salario puede hacerse en especie hasta en un treinta por ciento del importe total. Cuando la norma utiliza la denominación especie, únicamente se refiere a alimentos u otros artículos destinados al consumo personal del trabajador o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él.

b) Atendiendo al cálculo de remuneración para su pago

- Por unidad de tiempo: cuando el sueldo se calcula tomando como base la unidad de tiempo se refiere al plazo durante el cual el trabajador permanece bajo las órdenes

del patrono. Por lo que, el patrono puede pagarlo por mes, quincena, semana, día u hora.

- Por unidad de obra: esta clasificación atiende al rendimiento del trabajador, de modo que, si el trabajador produce en grandes dimensiones, mayor será su retribución. El trabajador puede producir por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: el trabajador percibe sus ganancias en base a las utilidades que haga el patrono, sin embargo, el trabajador no puede ser afectado en caso que el patrono no las obtenga. De modo que, este cálculo debe hacerse por encima del salario mínimo, para proteger las garantías del trabajador.

1.6.3. Integración del salario

- a) El salario ordinario: es la cantidad quincenal o mensual que devenga el trabajador.

- b) El aguinaldo y el Bono 14: el trabajador lo percibe anualmente, el aguinaldo en el mes de diciembre y el bono 14 en el mes de julio de cada año.

- c) Las comisiones: el trabajador lo obtiene cuando su salario se calcula conforme a las ventas que realiza, su rendimiento o según la realización de tareas determinadas.
- d) Las prestaciones adicionales en especie: se refieren a las ventajas económicas que recibe el trabajador, las cuales comprenden una serie de beneficios, no dinerarios, que el trabajador recibe a cambio de su trabajo.¹²
- e) La participación en utilidades: el trabajador lo obtiene según las ganancias de la empresa, la cual lo puede otorgar voluntariamente o en virtud de un pacto colectivo.
- f) Las gratificaciones: estas las obtiene el trabajador por cualquier causa, puede ser a cambio de sus servicios o por la libre voluntad del patrono.

1.6.4. Medidas protectoras

Los Artículos 90 al 103 del Código de Trabajo contienen un conjunto de disposiciones, cuyo objetivo consiste en proteger la retribución del trabajador ante cualquier clase de infortunio. Estas medidas son:

¹² **Ibíd.** Pág. 239.

- a) El pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal o en especie hasta en un treinta por ciento de la totalidad del mismo para el caso de trabajadores campesinos.

- b) La prohibición del patrono de pagar una cantidad inferior a la que la ley determine como mínima, para resguardar su carácter de subsistencia.

- c) El pago del salario debe efectuarse, si se trata de trabajos manuales, en un plazo no mayor de una quincena y en el caso de trabajos intelectuales y domésticos, en un plazo no mayor a un mes.

- d) La obligación de pagar el salario completo en cada periodo de pago. El salario completo es el que se devenga por cada jornada de trabajo, prohibiéndose así el pago parcial de salario.

- e) La obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a un familiar indicado por el mismo trabajador.

- f) El lugar de pago del salario debe efectuarse en donde los trabajadores presten sus servicios y en horas de trabajo o inmediatamente después de que estas concluyan.

- g) Inembargabilidad del salario dentro de los porcentajes determinados por la ley, así como de los instrumentos de trabajo, para asegurar la subsistencia del trabajador.
- h) La prohibición del patrono de cobrar intereses por anticipos del salario hechos al trabajador.
- i) La imposibilidad de ceder, gravar, vender o compensar los salarios menores a cien quetzales.
- j) El carácter de crédito de primera clase de las obligaciones de pago de salarios cuando estos no se hagan efectivos o cuando surjan en concepto de terminación de contrato de trabajo, en donde no se hubiese pagado la indemnización respectiva.

El derecho del trabajo guatemalteco está fundamentado en aspectos doctrinarios, científicos y legales de carácter general, cuyo objetivo principal consiste en proteger a los trabajadores como el sujeto económicamente débil de la relación laboral. En ese sentido, la legislación otorga garantías mínimas a los mismos y regula instituciones jurídicas que pretenden amparar sus necesidades económicas y sociales, tales como el contrato individual de trabajo y el salario. En la realidad guatemalteca, estas aspiraciones únicamente se logran en el plano normativo, ya que existen varios casos en donde no pasan a formar parte de la vida de los trabajadores guatemaltecos. Por lo

que, se puede afirmar que el derecho del trabajo guatemalteco existe en la leyes de trabajo y previsión social, mas no como garante de derechos para los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. Régimen especial de trabajo de transporte

El título cuarto del Decreto número 1441 se encarga de agrupar dentro de los regímenes especiales a todos aquellos trabajos cuyos sujetos merecen contar con una protección distinta. Los regímenes especiales de trabajo se refieren a un conjunto de normas que rigen una actividad personal, subordinada y remunerada que por sus particulares características no puede ser regulada por preceptos laborales de carácter general. “El trabajo sujeto a regímenes especiales, solamente establece especificaciones, que atienden a las particularidades de la prestación del servicio y que en su mayoría aparentemente benefician al trabajador. Como ejemplos se expone:

- Una jornada de trabajo
- Los descansos,
- Los salarios y,
- La duración, suspensión y terminación de la relación laboral”.¹³

En otras palabras, la legislación laboral guatemalteca pretende proteger a los trabajadores de regímenes especiales de una manera más realista, atendiendo al principio de realidad y objetividad del derecho del trabajo, mediante un conjunto de

¹³ López y López, Lázaro Jeremías. **La falta de regulación de un proceso para establecer la defectuosidad o el deterioro de la materia prima en el desarrollo del trabajo a domicilio.** Pág. 37.

disposiciones específicas. En ese sentido, la normativa de trabajo contempla al trabajo agrícola y ganadero, de mujeres y menores de edad, al trabajo a domicilio, al trabajo doméstico, de transporte, de aprendizaje, en el mar y en las vías navegables y a los trabajadores del Estado como parte de los regímenes especiales de trabajo. En el capítulo quinto de del título cuarto de la código señalado se regula el trabajo de transporte, el cual será objeto de análisis en el presente capítulo.

2.1. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo surge a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial. En sus inicios, esta rama del derecho fue concebida únicamente para el obrero, excluyendo de su campo de aplicación todas aquellas condiciones laborales distintas a las impuestas por la industria. Posteriormente, con el desarrollo de ideologías de naturaleza socialista se adoptó una concepción más humanizada del trabajo. Por lo que, las distintas situaciones que enfrentaban los trabajadores en la prestación de sus servicios obligaron a los Estados a emitir reglamentos especiales y protectores que regularan esas circunstancias específicas, dando paso al surgimiento de los regímenes especiales de trabajo.

El régimen especial de trabajo de transporte encuentra sus orígenes en el desarrollo de la tracción humana. En la época primitiva el ser humano transportaba sus productos en sus espaldas, por medio de lazos y correas. Luego, el humano utilizó a los animales domésticos para transportar personas y productos. Más adelante, el descubrimiento de la rueda facilitó el traslado de todo tipo de mercaderías y personas. Con el desarrollo de

la tecnología, el transporte inició a movilizarse a base de fuerza de vapor y carburantes químicos. Con el paso de los años surgió el automóvil, así como toda clase de vehículos impulsados por la fuerza motriz, tales como motocicletas, autobuses, el transporte aéreo, etc.

2.2. Definición

El Artículo 167 del Código de Trabajo prescribe: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire". Los elementos importantes que se pueden observar en esta definición parten de la expresión vehículo, puesto que hace referencia al lugar de trabajo en donde el trabajador presta sus servicios. Este término se utiliza de manera genérica, ya que no implica un medio de transporte determinado, pudiendo referirse a automóviles, autobuses, aviones, trenes, helicópteros, etc. El vehículo que se utiliza sirve para la conducción de carga y/o de pasajeros, pues su objetivo consiste en transportar productos, bienes, mercaderías y/o personas hacia un destino determinado.

El transporte puede hacerse por la vía terrestre o por la vía área. Aquí, se debe notar que la legislación excluye las vías navegables, puesto que este medio de transporte constituye un régimen especial de trabajo distinto. Finalmente, se debe advertir que la legislación laboral indica que los trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo sujeto a las características señaladas. Por lo que, incluye no solo a quienes realizan la conducción, es decir, a los pilotos, sino a todos los trabajadores que prestan

sus servicios en la actividad de transporte. De modo que, se incluye a los ayudantes, a los copilotos, a las azafatas, etc.

2.3. Características

La legislación laboral guatemalteca regula las siguientes características para el régimen especial de trabajo de transporte:

- a) El empleador no puede ejercer una inspección directa sobre las actividades realizadas por el trabajador durante las horas de trabajo.

- b) Los trabajadores de transporte deben prestar sus servicios acatando los reglamentos de tránsito.

- c) El contrato individual de trabajo de transporte es por su forma un típico contrato de trabajo escrito. Esto se deduce, ya que en la enumeración de los contratos verbales, regulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo, no se incluye el trabajo de transporte.

- d) Por su plazo el contrato individual de trabajo de transporte es por tiempo indefinido. La legislación laboral presume que todo trabajo es de naturaleza continua, si al concluir una relación de trabajo subsiste la causa que le dio origen. Por lo que, salvo

que el empleador pueda acreditarlo en el momento de celebrar el contrato, se asume que el contrato es por tiempo indefinido.

- e) Las obligaciones del empleador son las mismas que la ley regula para cualquier otra actividad laboral. Estas obligaciones están contempladas en el Artículo 61 del cuerpo legal mencionado en lo que sea aplicable a la actividad de transporte, así como las que impongan los reglamentos de transporte y la Ley de Aviación Civil y demás relacionados con el transporte aéreo.
- f) El salario del trabajador del transporte se puede pagar por periodos quincenales o mensuales, puesto que combina una actividad física con una intelectual. La primera consiste en la propia conducción del vehículo y en ocasiones conlleva la carga o descarga de mercadería y la segunda, en el conocimiento de la dirección del vehículo y demás normas legales y administrativas relacionadas.
- g) El Artículo dos del Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, Acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social preceptúa que los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto, utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno o más trabajadores. La normativa ordinaria laboral estipula este requisito cuando los patronos ocupen los servicios de tres o más trabajadores. No obstante, la ley reduce el número de trabajadores para este régimen especial, con el propósito de otorgar mayor protección jurídica. En este

resulta más favorable para el trabajador que la norma ordinaria, por lo que, de conformidad con la regla de interpretación del indubio pro operario, debe aplicarse la disposición contenida en el reglamento.

- h) El Artículo 11 del Acuerdo número 1123 Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determina que en el caso del transporte terrestre de carga, pasajeros, o mixto, los vehículos motorizados constituyen centros de trabajo. De esta disposición, se razona que los vehículos respectivos están sujetos a las normas laborales de seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Asimismo, para efectos de pago de salario dichos vehículos constituyen el lugar de pago. Sin embargo, por la complejidad de efectuar el pago en esa situación, se considera que el lugar de pago lo constituye la sede del empleador.

- i) La legislación laboral guatemalteca no contempla normas específicas para las jornadas de trabajo y descansos de los trabajadores de transporte, por lo que, se considera que en dichos casos se aplican las disposiciones de carácter general, así como toda garantía mínima del trabajo que no disponga de regulación específica.

2.4. Clasificación

La doctrina clasifica el trabajo de transporte de la siguiente manera:

- a) Transporte terrestre: es el que se desarrolla por tierra, a través de autobuses, trenes, camiones, automóviles, etc.

- b) Transporte aéreo: se realiza por aire, mediante aviones, helicópteros, avionetas, etc.

- c) Transporte marítimo: es el que se desarrolla por el agua, mar u océano. Esta clasificación no se incluye dentro del régimen especial de trabajo de transporte, ya que cuenta con su propio apartado como régimen especial de trabajo en el mar y las vías navegables.

2.5. Marco legal

2.5.1. Interno

El régimen especial de trabajo de transporte se encuentra regulado en el capítulo quinto del título cuarto del Decreto número 1441. Este capítulo se compone de tres artículos, en los cuales se establece una definición, así como una serie de directrices que orientan este régimen especial. En el Artículo 167 de la norma citada se preceptúa un concepto de trabajadores de transporte. En el Artículo 168 de la misma normativa se establece: “No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables”.

Las limitaciones que señala la norma se justifican en el conocimiento especializado que requiere la actividad de transporte. Es decir, para ejercer esta labor, los pilotos, los ayudantes, las azafatas u otros que sirvan en la conducción de un vehículo terrestre o aéreo necesitan una capacitación previa. Para el caso de los pilotos, esta preparación se materializa mediante las respectivas licencias de conducir. Por lo tanto, si un sujeto no goza de las aptitudes físicas y psicológicas que requiere la ley para conducir cualquier clase de vehículo, no puede prestar sus servicios como trabajador de transporte.

El segundo párrafo del artículo antes citado determina: "Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros". El Artículo 64 inciso c) a que alude esta disposición se refiere a la prohibición de los trabajadores de prestar sus servicios en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupeficientes. En caso de incumplimiento de esta normativa, el patrono está facultado para cesar la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, en un plazo no mayor de veinte días hábiles contados a partir del momento en que se comete la infracción.

La otra causa justa de despido que determina el artículo en cuestión únicamente se aplica para el transporte de pasajeros, sea por tierra o por aire. Esta causal se fundamenta en la continua interacción que los trabajadores deben mantener con los pasajeros, en donde el traslado de estos últimos constituye la razón de ser del trabajo

relacionado. Del análisis de este artículo se puede deducir que la legislación laboral, al enumerar requisitos que deben reunir los trabajadores de transporte, así como al detallar específicamente causales de terminación de contrato de trabajo, persigue la seguridad no solo de los pasajeros o de los productos por transportar, sino de la población que circula por las calles.

El Artículo 169 del cuerpo legal mencionado faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dictar los reglamentos necesarios con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre. Con este artículo se pretende asegurar que las empresas de transporte cumplan con los lineamientos particulares del trabajo de transporte, así como de todas las normas de trabajo y previsión social, dada la particularidad de las condiciones laborales en que se debe prestar este servicio. Dichos reglamentos deben dictarse sobre las bases siguientes:

- a) Se pueden aplicar a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada, oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados. Se razona que cuando la norma establece la posibilidad de crear reglamentos tomando en cuenta un territorio, una actividad o una empresa determinada, el legislador considera el contexto económico social en que se aplicará la misma norma. Además, cuando la norma preceptúa que los reglamentos deben dictarse oyendo de previo a patronos y trabajadores, se considera que la legislación actúa de conformidad con el principio conciliatorio del

derecho del trabajo. Este principio busca la armonía de intereses entre empleadores y trabajadores, por lo que, cualquier disposición que sea susceptible de romper ese equilibrio debe ser dictada con el consentimiento de ambos sujetos.

b) No se debe interrumpir la continuidad del servicio de transporte, la seguridad que las mencionadas empresas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores. Se considera que esta condición se estipula puesto que el transporte constituye una parte integrante del derecho de libre locomoción de las personas, el cual se encuentra consagrado en el Artículo 26 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Asimismo, asegura las garantías mínimas del trabajo de los trabajadores de transporte.

2.5.2. Internacional

A nivel internación, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la entidad encargada de emitir convenios, recomendaciones y protocolos en relación al régimen especial de trabajo de transporte. A pesar de que Guatemala no ha ratificado ninguno de estos instrumentos, se considera pertinente mencionarlos:

- Convenio relativo a las horas de trabajo y al descanso en el transporte por carretera (C67): este instrumento internacional cobró vigencia en el año de 1955, sin embargo, se encuentra en desuso.

- Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (C153): este convenio tuvo su entrada en vigor en el año de 1983.

El régimen especial de trabajo de transporte guatemalteco se refiere a un conjunto de normas específicas y particulares que pretenden proteger de una manera más realista a los trabajadores de transporte, de carga o pasajeros, o ambos, vía terrestre o aérea. Este conjunto normativo es escaso y no abarca la totalidad de figuras jurídicas laborales que merecen una regulación distinta, como las jornadas de trabajo, descansos, higiene y seguridad en el lugar de trabajo y salario. La legislación, al descuidar dichas instituciones, posibilita la violación de los derechos laborales de los trabajadores de transporte, impidiéndoles la satisfacción plena de sus necesidades y condiciones de vida adecuadas.

CAPÍTULO III

3. El transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala

Las actividades que diariamente desarrolla un individuo lo obligan a desplazarse de un lugar a otro. Niños, jóvenes y adultos necesitan un medio que los conduzca a las escuelas, a la universidad, al trabajo y al finalizar el día, los devuelva a sus hogares. De esta manera, el transporte público de transporte de pasajeros se constituye en un servicio indispensable en la vida de todo ser humano. En el presente capítulo se expone la estructura administrativa y legal del transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala.

3.1. Antecedentes

En el año de 1882, el transporte urbano en Guatemala consistía en un servicio de tranvía tirado por mulas o, en ocasiones, por caballos. Este servicio contaba con cinco líneas que recorrían el área central de la ciudad. En el año de 1918, algunas de estas líneas fueron sustituidas por el Decaville, un tipo de tranvía motorizado. Aunque en la ciudad se innovaba la tecnología en cuanto al transporte público, en los lugares alejados del centro de la metrópoli, así como en los sectores sociales de bajos ingresos, se utilizaba como medio de transporte carretas de bueyes y carruajes de punto.

Para el año de 1925, el servicio de tranvías era prestado por una empresa privada por medio de un contrato suscrito con el ayuntamiento. Este sistema continuó hasta 1929,

año en el cual la empresa relacionada decidió cesar el servicio, pues los usuarios preferían utilizar autobuses. Aún con el servicio de tranvías operando, el 16 de diciembre de 1927 inicia la Empresa Guatemalteca de Autobuses (EGA) a prestar el servicio de transporte urbano por medio de buses colectivos, tramitando su autorización municipal posteriormente. Para 1928, varias empresas de autobuses funcionaban sin autorización municipal, las cuales prestaban ya un servicio deficiente por la falta de educación vial de los pilotos y el mal estado de los buses.

En ese mismo año, la municipalidad decidió abrir a licitación pública el servicio de transporte mediante autobuses, procurando que una sola empresa prestara el servicio para toda la ciudad. Cuando la municipalidad concede el servicio a una empresa, en 1929, el Ministro de Gobernación y Justicia acusa al contrato de inconstitucional por atentar contra la libre competencia de los empresarios. De esta manera, el servicio de transporte fue prestado por cualquier empresa con poca regulación municipal.

"El transporte extraurbano se componía por no más de 100 buses, que se utilizaban casi exclusivamente para transportar a los comerciantes de víveres para el consumo de la población capitalina, ya que la movilización de la población está restringida por fuertes controles de la dictadura ubiquista".¹⁴ Más adelante, la municipalidad capitalina designó rutas con números, para atender el crecimiento de la ciudad. Con la llegada de los gobiernos revolucionarios, en 1944 se intentó la municipalización del servicio de transporte. Sin embargo, dada las altas demandas del servicio que generaban grandes

¹⁴ Morán Mérida, Amanda. **Apuntes de la Universidad de San Carlos de Guatemala a la solución de la problemática del transporte colectivo urbano.** Pág. 206.

ingresos económicos a los empresarios, el Congreso rechazó esta iniciativa, respaldando la oposición de los empresarios.

El primer reglamento para normar el servicio de transporte surgió en 1930 por el Juzgado de Tránsito de la Dirección General de la Policía. Esta normativa solucionó temporalmente la falta de organización en los horarios de los autobuses. Posteriormente, los conductores continuaron con la práctica de consumir el tiempo en espera de pasajeros que llenaran los vehículos, demostrando la escasa regulación estatal sobre el servicio. En 1932, la Municipalidad capitalina creó un nuevo reglamento para unificar las actividades de los empresarios de transporte colectivo a través de consorcios. A pesar de este reglamento, las empresas iniciaron a fusionarse para extender sus rutas y ampliar su parque vehicular.

En 1947 surgieron pequeños empresarios que adquirieron autobuses de otros propietarios. Algunos únicamente contaban con un solo bus, situación que persiste en la actualidad. Con el crecimiento poblacional y expansión de la ciudad se generaron nuevas rutas de transporte. Asimismo, aparecieron los microbuses ruleteros que circulaban en el medio urbano y extraurbano. "Para el año de 1965, los problemas que presentaba el transporte urbano colectivo, iban desde altos costos de operación, uso poco racional de los buses, congestionamiento en ciertos sectores de la ciudad, duplicación de recorridos por distintas empresas y buses deteriorados".¹⁵

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 211.

Antes de los años setenta el transporte urbano había operado sin subsidios a la tarifa. A partir de 1974, empezó a recibir subsidios dados los altos costos de funcionamiento, con el objeto de evitar el incremento del pasaje. Desde esos años, el transporte urbano ha sufrido una paulatina alza a la tarifa, lo que ha provocado protestas violentas por parte de los usuarios. En 1996, se creó la Empresa Metropolitana Reguladora de Transporte y Tránsito (EMETRA) con el fin de fortalecer la supervisión, regulación y fiscalización del transporte capitalino. Para el año de 1998, EMETRA inició un proceso de reestructuración de rutas basado en las necesidades del transporte. Además, en ese mismo año, la municipalidad cambió la forma en que se concesionaban las rutas de transporte. Anteriormente, los empresarios de transporte o cualquier persona interesada presentaban una solicitud. Al aprobarse la misma, se otorgaba la concesión por tiempo indefinido. Luego de 1998, la adjudicación de rutas se hizo mediante una licitación pública y el periodo de concesión se limitó a ocho años.

3.2. Definición

El transporte es: “El sistema de medios para conducir personas y cosas de un lugar a otro”.¹⁶ Es toda acción por medio de la cual se moviliza o traslada personas, animales, mercancías, productos o bienes utilizando un vehículo determinado, sea con una finalidad privada, comercial o pública. En el transporte privado o particular el servicio no se encuentra disponible al público en general. El transporte comercial se refiere: “A todos los medios e infraestructura implicadas en el movimiento de las personas o bienes, así como los servicios de recepción, entrega y manipulación de tales bienes. El

¹⁶ <http://lema.rae.es/drae/?val=transporte> (Guatemala, 07 de junio de 2015)

transporte comercial de personas se clasifica como servicio de pasajeros y el de bienes como servicio de mercaderías”.¹⁷ El aspecto esencial del transporte comercial consiste en su finalidad lucrativa.

El transporte público: “También denominado transporte de masas, es el servicio de transporte de pasajeros al que se accede mediante el pago de una tarifa fijada y que se lleva a cabo con servicios regulares establecidos en rutas señaladas, horarios establecidos y paradas específicas”.¹⁸ Las tarifas, las rutas, los horarios y las paradas preestablecidas son elementos que diferencian al transporte público de cualquier otra clase de actividad que se dedique al transporte de personas. Dichos elementos únicamente pueden ser establecidos por la autoridad estatal respectiva.

3.3. Clasificación

El Artículo seis del Decreto número 253 Ley de Transportes del Congreso de la República de Guatemala divide el transporte público de pasajeros en urbano, extraurbano e internacional.

3.3.1. Transporte urbano

El transporte público urbano es aquel que es utilizado por los usuarios para desplazarse dentro del límite urbano de una comunidad. El Artículo ocho de Acuerdo COM-42-2009

¹⁷. Aguilar Mijangos, María Esther. **Terminal de buses y central de transferencia, para Mataquescuintla, Jalapa.** Pág. 8

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 8.

Operación y Prestación de Servicios en el Sistema Integrado de Transporte Público Colectivo, Acuerdo COM-42-2009 del Municipio de Guatemala y sus Áreas de Influencia del Concejo Municipal de la Ciudad de Guatemala, enumera los siguientes tipos de servicio del sistema de transporte público urbano colectivo para el área metropolitana de Guatemala:

- a) Servicio de transporte público colectivo urbano: este servicio cuenta con rutas jerarquizadas, transbordos y regularidad en las frecuencias.
- b) Servicio de transporte público colectivo urbano masivo rápido de autobuses: comprende un transporte masivo, jerarquizado e integrado tarifariamente, el cual está compuesto por vías exclusivas, equipo rodante de alta y mediana capacidad, estaciones establecidas, recaudación centralizada de pasaje y regularidad en las frecuencias.
- c) Servicios especiales: este tipo de servicio se caracteriza por su temporalidad o periodo limitado de funciones, debe ser autorizado por la Superintendencia de Transporte Público Colectivo Urbano y su finalidad es realizar viajes expresos en ocasión de actividades especiales.
- d) Cualquier otro servicio de transporte público colectivo urbano que autorice el Concejo Municipal.

El sistema actual del transporte colectivo en el área metropolitana de Guatemala se compone de cuatro distintos tipos de transportes:

- a) Transporte urbano tradicional: son los denominados buses rojos que se componen de “una flota vehicular en mal estado, que comprende autobuses convencionales y preferenciales tanto privados como municipales y microbuses, los cuales compiten entre sí y cubren similares rutas. 3,200 son autobuses del servicio de transporte colectivo, que apenas representa el 0.36%”.¹⁹ Este servicio es prestado por empresas privadas.

- b) Transmetro: es un servicio de transporte que surgió en el año 2007 como un intento de la municipalidad para solucionar el eterno problema del transporte público en el área capitalina de Guatemala. Está basado en el sistema Bus Rapid Transit, el cual proporciona vías exclusivas, paradas fijas establecidas y buses con capacidad para 165 pasajeros. El Transmetro es prestado por la municipalidad capitalina.

- c) Transurbano: el sistema Transurbano surgió en el año 2010, con 160 unidades, cuenta con un sistema de pago que utiliza tarjetas pre pagadas y paradas preestablecidas. El Transurbano es prestado por empresas privadas.

¹⁹ Morán, Amanda. **Ob. Cit.** Pág. 216.

d) Rutas cortas conurbadas: este servicio opera desde los municipios del departamento hacia la ciudad capital. Este servicio es prestado por empresarios de carácter privado.

3.3.2. Transporte extraurbano

El transporte público extraurbano que opera en el país es el que utilizan los usuarios para desplazarse, según el Artículo tres del Reglamento para la Prestación del Servicio Público de Transporte Extraurbano de Pasajeros por Carretera y Servicio Especial Exclusivo de Turismo, Agrícola e Industrial, Acuerdo Gubernativo 225-2012 del Presidente de la República de Guatemala:

- De una cabecera municipal a otra o viceversa;
- De una cabecera municipal a cualquier lugar de otro municipio o viceversa;
- De cualquier lugar de un municipio a cualquier lugar de otro municipio;
- De una cabecera municipal u otro lugar del mismo municipio a cualquier lugar dentro de la misma circunscripción municipal, cuya distancia sea mayor a diez kilómetros fuera del perímetro urbano; y,
- De una cabecera municipal o de algún lugar municipal a cualquier punto situado fuera del territorio nacional y viceversa.

El Artículo 38 de la norma antes citada establece la clasificación del servicio público de transporte extraurbano de pasajeros por carretera:

- a) Servicio Exclusivo: es el que realiza viajes directos de origen a destino, sin paradas intermedias.

- b) Servicio de Primera Categoría: es el que opera en viajes directos de origen a destino, pudiendo tener estaciones intermedias que cuenten con una terminal para dichas paradas.

- c) Servicio de Segunda Categoría, Ruta Larga (más de 30 kilómetros): este servicio opera con paradas intermedias entre origen y destino y se presta con vehículos o microbuses convencionales.

- d) Servicio de Segunda Categoría, Ruta Corta (máximo 30 kilómetros): este servicio opera con paradas intermedias entre origen y destino, con vehículos convencionales. Deberá prestarse con buses o microbuses; y,

- e) Servicio Especial: es el que ofrece servicios temporales o viajes expresos, únicamente en autobuses o microbuses autorizados. Los servicios temporales son aquéllos que se prestan por un tiempo o período limitado con ocasión de ferias, fiestas o celebraciones públicas o para sustituir a las unidades autorizadas en las rutas respectivas. Los viajes expresos son aquéllos que se efectúan en autobuses contratados exclusivamente para un solo servicio de transporte de pasajeros.

Cabe señalar, que el Artículo cinco del Acuerdo COM-016-06 Reglamento para la Prestación del Servicio de Transporte Extraurbano en el Municipio de Guatemala del Concejo Municipal de la Ciudad de Guatemala distingue los siguientes tipos de servicio de transporte extraurbano dentro del municipio de Guatemala:

- a) Servicio de línea corta: este servicio se presta en una ruta con unidades con características de primera o segunda categoría cuyo trayecto no excede de treinta kilómetros.

- b) Servicio de primera categoría: es el servicio directo entre dos puntos finales con vehículos de mayor comodidad y confort, asientos numerados y reclinables tipo pulman, con motor trasero y suspensión de aire con porta equipaje ubicado dentro del cuerpo del autobús.

- c) Servicio de segunda categoría: servicio que efectúa paradas en puntos intermedios de su ruta, posee asientos colectivos con respaldos bajos no reclinables y el porta equipaje se ubica en la parrilla sobre el techo del vehículo, protegido con una lona, con motor delantero y suspensión dura.

- d) Servicio de turismo: este servicio únicamente se presta hacia puntos de interés turístico.

- e) Servicio especial: son servicios temporales que se prestan con ocasión de ferias, fiestas o celebraciones públicas; o viajes expresos que son contratados exclusivamente para un solo servicio de transporte de pasajeros.

- f) Servicio internacional: se presta de cualquier lugar de la República a otro fuera de ella o viceversa, el cual no puede abordar pasajeros ni recoger carga en los puntos intermedios de la ruta.

El propósito de distinguir dos clasificaciones para el servicio de transporte extraurbano de pasajeros consiste en la circulación de este medio de transporte en el municipio de Guatemala, independientemente de cual fuere su destino final.

3.3.3. Transporte internacional

El servicio de transporte público internacional se presta de cualquier lugar de la República a otro fuera de ella o viceversa, de conformidad con la literal f del Artículo cinco del Reglamento para la Prestación del Servicio de Transporte Extraurbano en el Municipio de Guatemala.

3.4. La concesión en el servicio de transporte público de pasajeros

3.4.1. Definición de concesión

La concesión se puede definir como un contrato administrativo mediante el cual: “El co-contratante se compromete con el Estado o la entidad pública (autónoma o descentralizada), a prestar un servicio público según las tarifas aprobadas por la autoridad administrativa, con las condiciones, horarios, etc. previamente determinados y bajo la condición de intervenirlos en caso de incumplimiento de esas condiciones (servicios de transportes terrestres urbanos y extraurbanos de carga, pasajeros, correspondencia, teléfonos, energía eléctrica, agua potable, etc.)”.²⁰

Esta definición abarca distintos elementos que deben ser objeto de análisis. En primer lugar, se establece que la concesión es un tipo de contrato administrativo. Es decir, es un acuerdo de voluntades entre el Estado o cualquiera de sus órganos estatales y un particular. Luego, se determina que la obligación del co-contratante consiste en prestar un servicio público. Finalmente, el tercer elemento de la concesión consiste en un acto unilateral por parte del Estado al imponer las condiciones del contrato para que los particulares las acepten, sin posibilidad de modificarlas al momento de celebrar el contrato administrativo.

La Ley de Contrataciones del Estado, Decreto número 57-92 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 95 reformado por el Decreto número 34-2001,

²⁰ Godínez Bolaños, Rafael. **Los contratos administrativos**. Pág. 6.

define la concesión como “la facultad que el Estado otorga a particulares, para que por su cuenta y riesgo construyan, produzcan, monten, instalen, mejoren, adicionen, conserven, restauren y administren una obra, bien o servicio público, bajo el control de la entidad pública concedente, con o sin ocupación de bienes públicos, a cambio de una remuneración que el particular cobre a los usuarios de la obra, bien o servicio”.

Esta definición prescribe elementos adicionales al concepto doctrinario anteriormente establecido. Inicialmente, regula la concesión como un derecho que el Estado otorga a los particulares, pues da la posibilidad de obtener ganancias o utilidades. Posteriormente, se determina que todos los riesgos corren a cargo de los particulares, por lo que, quedan obligados al pago de daños o perjuicios en los casos en que procediere.

Luego, estipula el control estatal que se debe mantener sobre el servicio, obra o bien objeto de la concesión, con la finalidad de supervisar que se preste en óptimas condiciones, en cumplimiento de la normativa legal. Por último, se estipula la contraprestación del particular, la cual proviene del precio que debe pagar la población usuaria. Esta remuneración es de considerable importancia, pues constituye el motivo por el cual un particular desea obtener una concesión.

3.4.2. El servicio público de transporte

“Los servicios públicos son las actividades que desarrolla el Estado o sus entidades descentralizadas y autónomas en forma directa o indirecta, con la finalidad de satisfacer

necesidades sociales por imperativo constitucional, a cambio del pago de impuestos, tasas y demás contribuciones a cargo de la población usuaria”.²¹ En ese sentido, se considera que los servicios públicos comprenden todas aquellas obligaciones que adquiere el Estado para el beneficio de la población. Una de estas obligaciones se refiere al transporte de personas, puesto que es una necesidad social. De tal manera, el transporte público urbano y extraurbano de pasajeros debe ser considerado como un servicio público. Esto encuentra fundamento legal en el Artículo cuatro literal d.4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala que determina que el transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo es un servicio público esencial, quedando así expresamente regulado su carácter de servicio público.

Los servicios públicos deben ser prestados por el Estado o sus entidades descentralizadas y autónomas. El Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece dentro de las funciones de los municipios, atender los servicios públicos locales. Asimismo, el Artículo 72 del Código Municipal, Decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala estipula la obligación de las municipalidades de regular y prestar los servicios públicos municipales de su circunscripción territorial. Específicamente, el Artículo 68 inciso d) del cuerpo legal establecido prescribe como competencia de los municipios la regulación del transporte de pasajeros. Esta obligación municipal dentro del área metropolitana se refiere a la prestación del transporte público urbano de pasajeros.

²¹ Godínez Bolaños, Rafael. **Los servicios públicos y los servicios sociales**. Pág. 4.

El transporte público extraurbano de pasajeros por carretera, es decir, el transporte de pasajeros que se encuentre comprendido dentro de los casos contemplados en el Artículo tres del Acuerdo Gubernativo 225-2012, constituye un servicio público a cargo de la Dirección General de Transportes, dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Esto se encuentra regulado en el Artículo 21 del cuerpo legal señalado al establecer: “La Dirección velará de manera estricta, que el Porteador preste el servicio a los usuarios dentro de un marco legal y técnico actualizado en materia de seguridad, calidad y comodidad para el usuario, según lo prescrito en las literales h), i) y l) del Artículo 10 de este Reglamento”.

3.4.3. Otorgamiento de la concesión

El transporte público urbano de pasajeros es un servicio público que debe ser prestado por las municipalidades respectivas. Sin embargo, de conformidad con el Artículo 74 del Código Municipal, las municipalidades tienen la facultad de otorgar a personas individuales o jurídicas, la concesión de la prestación de servicios públicos municipales que operen en su circunscripción territorial, mediante contrato de derecho público y a plazo determinado, el cual no puede exceder de 25 años; pudiendo prorrogarse. Además, el Artículo ocho de la Ley de Transportes, Decreto número 253 del Congreso de la República de Guatemala determina que las municipalidades podrán celebrar contratos y otorgar concesiones para el establecimiento y funcionamiento del servicio de transporte público urbano de pasajeros.

De la misma manera, el Artículo cuatro de la Ley de Inversión Extranjera, Decreto número 9-98 del Congreso de la República de Guatemala prescribe que: “El servicio público de transporte de pasajeros o carga podrá ser prestado por personas individuales, tanto nacionales como extranjeras. Adicionalmente, dicho servicio público podrá ser prestado también por personas jurídicas, siempre y cuando su capital social esté aportado, como mínimo en un 51% por accionistas guatemaltecos”.

Actualmente las municipalidades, por medio del Concejo Municipal respectivo, emiten resoluciones de concesión de rutas del transporte urbano de pasajeros. Para otorgar esta concesión se debe cumplir con lo estipulado en la Ley de Contrataciones del Estado, el Código Municipal, la Ley de Transportes, el Acuerdo COM 42-2009, otros reglamentos municipales que para el efecto aprueba el Concejo Municipal, además de las cláusulas propias del contrato administrativo.

El Artículo 96 de la Ley de Contrataciones del Estado determina: “La concesión se adjudicará, previo cumplimiento del procedimiento de licitación que determina esta ley en lo que fuere aplicable, no pudiendo acogerse a los casos de excepción que contempla la misma. El contrato será celebrado entre el titular del Ministerio o la autoridad máxima de la entidad que corresponda y el concesionario. Tanto las concesiones originales como sus prórrogas deberán someterse por conducto del Ejecutivo a consideración y eventual aprobación del Congreso de la República”.

El Artículo nueve del Acuerdo COM 42-2009 establece que para que una persona individual o jurídica sea un prestador del Servicio de Transporte Público Colectivo

Urbano, debe previamente cumplir con el proceso de autorización de licencia de operación aprobado por el Concejo Municipal, de conformidad con el proceso administrativo regulado en dicho reglamento. En este caso, el procedimiento de licitación debe sujetarse a lo que determina el acuerdo municipal establecido y en lo que fuere aplicable el Decreto número 57-92.

De tal manera, para concesionar una ruta de transporte se debe realizar previamente una licitación. La licitación es un proceso: "Cuya finalidad es determinar la persona que ofrece condiciones más ventajosas, consiste en una invitación a los interesados para que, sujetándose a las bases preparadas, formulen propuestas, de las cuales la administración selecciona y acepta la más ventajosa con lo cual el contrato queda perfeccionado".²² Es decir, el Estado invita a concursar a cualquier persona individual o jurídica interesada. Estas presentan sus ofertas y la que resulte más conveniente para el Estado es objeto de adjudicación. Luego, se suscribe el contrato administrativo y se aprueba por la autoridad respectiva.

De esta manera, las rutas de transporte urbano se abren a concurso público, el cual se anuncia en el Diario Oficial y en otro medio de mayor circulación en el país. Luego, los interesados presentan sus ofertas, las cuales son calificadas por una Comisión de Calificación, nombrada por la Empresa Municipal de Transporte de la Ciudad de Guatemala y sus Áreas de Influencia Urbana (EMT). La oferta que cumpla con los términos de referencia establecidos por la Superintendencia de Transporte Público Colectivo Urbano y que sea la más conveniente a los intereses del municipio se

²² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho administrativo**. Pág. 184.

aprueba y se emite la autorización de licencia de operación. Esta resolución debe ser aprobada por la Junta Directiva de la EMT y por el Concejo Municipal. Finalmente, el Alcalde Municipal debe suscribir el contrato de autorización de licencia de operación y la empresa concesionaria se convierte en el sujeto responsable de prestar el servicio público.

El procedimiento para prestar el transporte público extraurbano de pasajeros difiere al establecido anteriormente. En este caso, el Artículo diez del Acuerdo Gubernativo número 225-2012 regula que para prestar el servicio de transporte extraurbano de pasajeros por carretera en cualquier ruta, es necesario obtener licencia emitida por la Dirección General de Transportes. Para el efecto, los interesados deben llenar una serie de requisitos y presentar la solicitud respectiva.

Si la solicitud llena todos los requisitos, la Secretaría General de la Dirección emite una resolución de trámite y otorga un edicto al interesado, quien debe procurar su publicación en el Diario de Centro América y en otro de mayor circulación. Esta publicación da la oportunidad de escuchar a los que se opongan a la autorización de la licencia. Ante ausencia de oposiciones o habiéndose declarado sin lugar las mismas, el expediente se traslada a las Asesorías Económica y Jurídica de la Dirección, para que separadamente emitan dictamen. Posteriormente, se corre audiencia a la Procuraduría General de la Nación y con su visto bueno se autoriza o deniega la licencia respectiva. Toda licencia de transporte extraurbano de pasajeros se otorga por un período de diez años renovables por un período similar.

3.5. Agentes que intervienen en el servicio de transporte público de pasajeros

3.5.1. Empresas de transporte

La concesión de rutas de transporte público urbano de pasajeros otorga al sujeto concesionario la facultad de prestar el servicio en la ruta convenida. Actualmente, este sujeto está conformado por empresarios de transporte, quienes se encuentran agrupados en asociaciones, cooperativas de transporte, consorcios y sociedades anónimas. Estas agrupaciones reúnen a todos los propietarios de los autobuses.

El número de autobuses en propiedad de los empresarios es diverso. Algunos propietarios únicamente cuentan con una unidad, mientras que otros poseen mayor cantidad de buses. Existen circunstancias en las cuales el propietario del autobús resulta siendo el piloto del mismo, siendo él responsable por su conservación. Asimismo, se han dado casos en los cuales los propietarios insertan su vehículo dentro del sistema de transporte, obviando aspectos importantes de la gestión y administración empresarial.²³

La organización interna de las entidades concesionarias es ineficiente. El personal que contratan es mínimo y las cuotas que aportan los socios únicamente cubren el alquiler y los servicios del lugar donde se encuentra localizado el consorcio. Por ello, cada autobús está obligado a pagar una cuota diaria para el pago del predio, agua, luz,

²³ Morán, Amanda. *Ob. Cit.* Pág. 243.

teléfono y salarios. Se considera que esta forma de financiamiento representa altos riesgos, pues no siempre se reunirán cantidades suficientes para cubrir la totalidad de necesidades.

“Según los transportistas, cada unidad debe producir diariamente Q.150.00 para el sueldo de los pilotos Q.260.00 para combustible Q.300.00 para mecánicos y repuestos, Q.50.00 para gastos administrativos, similar cantidad para imprevistos y Q.200.00 en concepto de cuota mensual por adquisición del automotor. Lo anterior suma Q.1,010.00 diarios en gastos de mantenimiento, lo que representa para el propietario Q500.00 diarios, si prescinde del piloto y mecánico”.²⁴ Lo anterior significa que el margen de ganancia de los empresarios de transporte es mínimo, lo que significa poca capacidad económica para mejorar el servicio, así como su organización interna.

En la actualidad, la Asociación de Empresas de Transporte Urbano (AEAU) es una entidad que agrupa a distintas empresas dedicadas a la prestación del servicio de transporte público urbano, cuya finalidad consiste en implementar nuevos proyectos para la modernización del servicio. La AEAU estaba conformada por 28 empresas pero en el año 2009, luego de un proceso de reorganización quedó integrada únicamente por los accionistas de las cuatro empresas siguientes: Tendencias Modernas Latinoamericanas S.A., Expansión Corporativa Milenium S.A., Rutas Metropolitanas de Transporte S.A. y Concesionarios de Transporte S.A. La AEAU tiene a su cargo la operación del sistema Transurbano, así como de los buses rojos.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 246.

El transporte público extraurbano de pasajeros está representado por las cámaras de transporte urbano y extraurbano. La cámara principal está constituida en la Gremial de Transporte Extraurbano de Pasajeros (GRETEXPA). Esta es una institución no lucrativa con personalidad jurídica propia, cuyo objetivo principal consiste en la promoción, desarrollo y defensa de los intereses generales del transporte en el país. Dentro de los fines y funciones de esta entidad se encuentra la de reunir a todas las personas individuales o jurídicas que desarrollen en el país actividades de transporte extraurbano de pasajeros. Además de estos gremios, existe un importante número de transportistas que no están afiliados a ninguna organización, así como transportistas particulares que operan flotillas por cuenta propia.

3.5.2. Autoridades administrativas

– Municipalidad de Guatemala

El ente responsable del transporte público urbano de pasajeros es la Municipalidad de Guatemala. Sus atribuciones en este campo consisten: “Planificar, diseñar, controlar, supervisar, fiscalizar e incentivar la participación del sector privado, en la prestación del servicio de transporte colectivo dentro del municipio de Guatemala y sus áreas de influencia urbana”.²⁵ De tal manera, la municipalidad capitalina persigue la prestación de este servicio mediante concesiones de rutas a particulares. Sin embargo, dada la

²⁵ **Ibíd.** Pág. 248.

falta de eficacia de la empresa privada en optimizar el servicio, se debe promover la municipalización del transporte público.

– Dirección General de Transportes

La Dirección General de Transportes es una dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Sus actividades específicas son el registro, control, regulación y autorización de los servicios nacionales e internacionales de transporte extraurbano de pasajeros por carretera y el transporte de carga nacional o en tránsito. Mediante el Acuerdo Gubernativo número 893-92 de fecha 17 de Noviembre de 1992 se reguló el Reglamento sobre el Transporte Extraurbano de Pasajeros por Carretera, en el cual se dispone como autoridad responsable de la aplicación del mismo a la Dirección General de Transporte.

3.6. Problemas generales del transporte público de pasajeros en Guatemala

Los problemas que afronta el transporte público de pasajeros en Guatemala son numerosos. Desde su organización interna, infraestructura, condiciones institucionales, fuentes de financiamiento, factores ecológicos, autoridades, etc. el transporte público de pasajeros representa un servicio ineficiente, obsoleto e improvisado. Es una problemática pendiente de encontrar una solución a largo plazo que beneficie a la población.

A nivel urbano, el Centro de Estudios Regionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala elaboró un estudio, en septiembre del 2008, titulado La problemática del transporte urbano: dos estudios de la Comisión Multisectorial del Transporte Urbano Colectivo en el área metropolitana de la ciudad de Guatemala, en el cual se señalaron los factores que entorpecen la prestación de este servicio. A continuación se describen dichos factores, con anotaciones adicionales de otras fuentes de información:

a) Estructura urbana:

- Crecimiento demográfico en la capital causado por la inmigración de personas del interior del país en busca de mejorar su calidad de vida.
- Expansión urbana, lo que aumenta las distancias y congestiónamiento de las vías.
- Concentración de actividad en el centro de la ciudad (trabajo, educación, consumo), lo que incrementa el congestiónamiento de vehículos en esa área. Esto también implica la falta de servicio en áreas alejadas de la ciudad.
- Falta de planes de zonificación, lo que complica el establecimiento eficiente de rutas de transporte.

b) Estructura vial:

- Arterias de la red vial que no fueron diseñadas para el tránsito de vehículos automotores, así como una red vial primaria incompleta (boulevard, viaductos, anillo

periférico, etc.), lo que aumenta el congestionamiento de vehículos e incrementa el tiempo entre viajes.

- Condiciones topográficas de la ciudad, que se encuentra rodeada de barrancos que no se comunican entre sí. Esto incide en el congestionamiento del tránsito.

c) Aspectos de tránsito:

- Alta frecuencia de accidentes causado por la falta de educación vial de los pilotos.
- Congestionamiento de autobuses en horas pico.
- Métodos obsoletos y prácticas indebidas para otorgar licencias de conducir, lo que implica la carencia de aptitudes por parte de los pilotos.
- Falta de controles relativos al tránsito, carencia de un reglamento punitivo y de cumplimiento estricto, otorgándole cierto nivel de libertinaje a los conductores de vehículos.
- Ingreso de autobuses extraurbanos y transporte de carga pesado en la ciudad, lo que implica aumento en el tránsito.
- Escasez de áreas peatonales, lo que provoca la descarga de pasajeros en áreas de tránsito peligrosas.
- Estacionamiento indiscriminado en las calles y avenidas.

d) Flota de transporte público:

- Equipo viejo en mal estado.

- Funciones similares entre el servicio de buses y microbuses.
- Rutas de viajes sin integración total.
- Baja velocidad de circulación en horas pico.
- Falta de terminales de pasajeros y de carga.
- El transporte no circula con horarios, sino conforme el pasaje existente, lo que implica congestionamiento de vehículos de transportación en horas pico.

e) Factores institucionales:

- Falta de coordinación entre las instituciones responsables de la Municipalidad, Departamento de Transito, Policía Nacional, Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, Ministerio de Finanzas, Instituto Nacional de Cooperativas, Congreso de la República, así como todo el Gremio de Propietarios de Transporte Público, lo que hace que el servicio sea más oneroso y desorganizado.
- Limitaciones para el acceso real al financiamiento público que proporcionan las entidades financieras internacionales.
- Ausencia de una entidad con capacidad administrativa para regular el tránsito urbano.
- La falta de competencia para estimular a distintos empresarios de transporte a participar en la prestación del servicio, lo que implica que las mismas entidades lo continuarán administrando, limitando la posibilidad de cambio en su organización.

- Deficiente administración y organización causada por el carácter oligopólico del servicio de autobuses y microbuses.
- Falta de organización y control entre las compañías que prestan el servicio de transporte urbano y extraurbano.
- Falta de reglamentación contra oligopolios y monopolios, así como de un marco legal y regulatorio para la atracción de capital privado al sector.
- Falta de control municipal y/o gubernamental que sancione las alzas abusivas e ilegales al pasaje.

f) Aspectos Financieros:

- Carencia de capacidad económica y financiera del sector público y privado para promover mejoras en el servicio de transporte.
- Altos costos de operación en el manejo de productos, lo que conduce a la pérdida de competitividad para la economía.
- Aumento de precio de los insumos, como consecuencia del aumento de impuestos (IVA y el impuesto a los combustibles).
- Servicio altamente subsidiado. El Estado de Guatemala ha erogado en materia de subsidio para el transporte público del año 2004 al año 2012, dos billones ciento sesenta y siete mil millones trecientos mil quetzales, sin la fiscalización respectiva por parte de la Contraloría General de Cuentas²⁶, lo que: "Permiten la constitución

²⁶ Acción Ciudadana. **Estudio del subsidio del sistema de transporte urbano de pasajeros en la ciudad de Guatemala.** Pág. 6.

de una serie de vicios que abren campo a la corrupción y extorsión a lo interno de la organización de transportistas”.²⁷

- Falta de recursos para el mantenimiento del servicio producido por la ausencia de nuevas inversiones.
- Los bajos salarios de la población no son suficientes para enfrentar las repentinas alzas a las tarifas del transporte urbano.

g) Condiciones ecológicas:

- Contaminación ambiental causada por gases tóxicos y ruidos producidos por modelos de autobuses antiguos.

h) Condiciones de seguridad:

- Muerte de pilotos y ayudantes, lo que ha provocado la paralización del servicio en diferentes sectores de la ciudad. Un estudio realizado por la Dirección de Estudio, Análisis e Investigación de la Procuraduría General de la Nación reveló que del año 2006 al mes de Septiembre del año 2011 se registraron 1304 homicidios de personas por ataques en el transporte público.
- Trabajadores de transporte y pasajeros son víctimas de asaltos y extorsiones.
“Estadísticas presentadas por la Policía Nacional Civil (PNC) revelaron que durante

²⁷ <http://piches.wordpress.com/tag/problemativa-del-transporte-urbano-de-guatemala/>. (Guatemala, 19 de julio de 2014).

2013 se contabilizaron 113 casos de robos a autobuses a nivel nacional”.²⁸

En lo que se refiere al transporte público extraurbano de pasajeros, el servicio igualmente muestra ciertas negligencias. Dos problemas son los más recurrentes: el exceso de velocidad y sobrecarga de las unidades, lo que provoca un alto índice de accidentes de tránsito por carretera. Asimismo, la capacidad limitada, deterioro y falta de mantenimiento de carreteras, la impericia del conductor y las fallas mecánicas aumentan la probabilidad de que ocurran dichos accidentes.

La Dirección General de Transportes únicamente cuenta con un total de 21 inspectores que tienen la responsabilidad de supervisar a los más de nueve mil portadores autorizados en la república en los 17 mil kilómetros de red vial²⁹. Por lo que, las posibilidades de controlar o sancionar a los conductores es limitada. Algunas de las causas que dificultan la eficiencia del servicio son:

- La falta de control administrativo del personal de las empresas de transporte, conservándose la costumbre de los pilotos de solicitar la cooperación un tercero para realizar la conducción del autobús, sin previa autorización del patrono. Esto genera problemas al momento de determinar la responsabilidad civil en caso de accidentes de tránsito, al no contar con registro alguno de estos terceros.

²⁸<http://noticias.emisorasunidas.com/noticias/nacionales/pnc-registro-113-denuncias-robo-transporte-publico-2013>. (Guatemala, 19 de julio de 2014).

²⁹<http://www.contrapoder.com.gt/es/edicion21/actualidad/738/Los-accidentes-colectivos-pueden-prevenirse.htm>. (Guatemala, el 28 de julio de 2014).

- Muerte de pilotos y copilotos, lo que provoca la paralización del servicio. La mayoría de los ataques está vinculado con las extorsiones.
- Escasa mano de obra de pilotos.
- La mayoría de pilotos son analfabetas, lo que ha causado la necesidad de implementar escuelas para pilotos. La mayoría de pilotos están acostumbrados a percibir una parte de su remuneración diariamente, lo que limita su deseo de ejercer otro oficio u ocupación si se retribuye mensual o quincenalmente.
- Las municipalidades del país no han podido someter al orden al transporte extraurbano de pasajeros.
- La falta de control en la autorización de licencias de operación por parte de la Dirección General de Transportes, lo que ha provocado una saturación de autobuses a nivel nacional, fomentando la competencia desleal y el índice de accidentes por carretera.
- La tarifa del servicio se fija en base a la oferta y demanda, pues el Gobierno no ha actualizado la misma desde el año de 1996.
- Inaccesibilidad por parte de los propietarios a renovar las flotillas de transporte.

3.7. Trabajadores del transporte público de pasajeros en Guatemala

En el transporte público urbano de pasajeros los siguientes sujetos son considerados trabajadores de transporte:

- Piloto: es la persona que dirige y conduce la unidad de transporte, percibe la tarifa del pasaje.
- Ayudante o brocha: en los buses rojos, el piloto puede utilizar los servicios de ayudantes. Estos sujetos tienen a su cargo divulgar a los usuarios la ruta del autobús, así como indicar a los pasajeros el lugar que deben ocupar cuando abordan el vehículo, a modo de posibilitar el ingreso de más personas. En ocasiones percibe la tarifa del pasaje. El ayudante únicamente genera una relación con el piloto, no con el propietario del bus. Por lo que, su retribución es entregada directamente por el conductor.

Por el otro lado, en el transporte público extraurbano de pasajeros, los trabajadores de transporte representan a cualquiera de los siguientes sujetos:

- Piloto: es el individuo encargado de realizar la conducción propia del autobús. El piloto, por su parte, puede contratar a otro sujeto denominado atempador, cuya función consiste en invitar a los usuarios del servicio a que aborden la unidad de transporte. Las prestaciones de este sujeto son otorgadas directamente por el piloto. En algunas empresas, la limpieza del autobús y la revisión diaria del tanque de gasolina, nivel de agua, condición del aceite y estado de las llantas se encuentra a cargo de un tercero, quien es debidamente remunerado por el conductor.

- Copiloto: este sujeto tiene a su cargo el cobro del pasaje a los usuarios, así como la carga y descarga de equipaje, mercaderías, productos o cualquier otra clase de objetos que por sus características especiales deban colocarse en un lugar específico dentro o fuera del autobús.

El transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala es un servicio público prestado por empresas privadas. Esto se debe a la facilidad administrativa que representa la concesión del servicio y el otorgamiento de licencias de operación. En la actualidad, esta delegación de funciones ha generado un servicio de transporte público ineficiente, inseguro y obsoleto. El hacinamiento de las unidades, el mal estado de los autobuses, la falta de organización en la circulación de los vehículos, el ambiente de inseguridad, entre otros, ha creado un servicio de transporte público lesivo para la dignidad humana. Por ello, se hace necesario implementar nuevas estrategias que anticipen el crecimiento demográfico, el congestionamiento de vehículos y la expansión de las ciudades.

CAPÍTULO IV

4. Derecho del trabajo de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala

El derecho del trabajo comprende una serie de instituciones que tienen por objeto proteger a aquellos sujetos que carecen de medios de producción para asegurar su propia subsistencia. Al contar únicamente con su fuerza de trabajo, estos individuos son susceptibles de prestar sus servicios en empleos que por sus características son contrarios a los principios del derecho del trabajo. En términos generales, esta circunstancia es la que afrontan algunos pilotos del transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala. En el presente capítulo se abordarán ciertas instituciones del derecho del trabajo en relación a los pilotos mencionados, con el propósito de analizar las circunstancias en que prestan sus servicios.

4.1. Medio urbano

La organización interna de las empresas que prestan el servicio de transporte urbano de pasajeros difiere profundamente. Cada una de estas empresas puede contratar a su personal atendiendo distintos factores. Mientras que algunas acatan la normativa laboral vigente, en otras prevalecen prácticas consuetudinarias. La diferencia más notable se observa entre la administración interna de las empresas privadas que operan los buses rojos, el sistema Transurbano y la Empresa Municipal de Transporte

de la Municipalidad de Guatemala y sus áreas de influencia urbana, encargada de la operación del sistema Transmetro.

4.1.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo que los empresarios de transporte suscriben con los pilotos de los vehículos difiere entre empresas. En los buses rojos, los pilotos expresan: "...*Que aquí uno toma rentado el bus, así es como nosotros le llamamos*"²⁰, el patrón solo presta el bus y pide dinero diario de la renta...".³⁰ Este alquiler opera de forma verbal. La relación jurídica que se genera entre estos sujetos se puede encuadrar en la institución jurídica del arrendamiento de bien mueble, regulado en el Artículo 1880 del Código Civil, Decreto Ley 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, el cual prescribe: "El arrendamiento es el contrato por el cual una de las partes se obliga a dar el uso o goce de una cosa por cierto tiempo, a otra que se obliga a pagar por ese uso o goce un precio determinado. Todos los bienes no fungibles pueden ser objeto de este contrato, excepto aquellos que la ley prohíbe arrendar y los derechos estrictamente personales. La renta o precio del arrendamiento debe consistir en dinero o en cualquiera otra cosa equivalente, con tal que sea cierta y determinada".

En este caso, el propietario da el uso o goce del bus al piloto, por un plazo establecido, a cambio de una cuota dineraria, que viene a constituir el precio. La única obligación

³⁰ Quiñonez Hernández, Eber Misael. **Condiciones laborales y seguridad social de las personas que trabajan en el servicio de transporte urbano de buses, en la ciudad de Guatemala.** Pág. 29.

del empresario radica en entregar el vehículo y como contraprestación, el piloto debe devolver la unidad en las mismas condiciones en que lo recibió, agregando una cuota por la circulación. Además, debe entregar la tarjeta diaria de operación, la tarjeta de circulación, las llaves del bus y los boletos.

La mayoría de los pilotos son contratados en base a las recomendaciones de otro, debiendo presentar antecedentes policíacos y penales, licencia de conducir tipo "A" y carta de recomendación como requisitos para obtener el puesto. Generalmente, la población que opta a ser pilotos de buses urbanos ha estado relacionada con la prestación del servicio como acompañantes, posteriormente como ayudantes y con el tiempo se convierten en pilotos. De tal manera, inician a laborar desde los 13 y 14 años de edad, pudiendo operar como pilotos hasta por 15 años. Cabe señalar, que algunos pilotos no identifican al propietario del bus como patrono, pues reconocen que únicamente alquilan el vehículo. Asimismo, algunos empresarios no se identifican como patronos, sino como el administrador, encargado o supervisor.

En la Empresa Municipal de Transporte del Municipio de Guatemala, la contratación de pilotos se desarrolla de distinta manera. Al tratarse de empleados al servicio de la municipalidad capitalina, sus relaciones laborales se rigen por el Decreto número 1-87 Ley de Servicio Municipal del Congreso de la República de Guatemala, de conformidad con lo establecido en el Artículo 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Artículo 262. Ley de Servicio Municipal. Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por la Ley de Servicio

Ley de Servicio Municipal”. De modo que, estos trabajadores se encuentran sujetos a un régimen laboral distinto que los trabajadores al servicio de empresas privadas, aplicando supletoriamente lo previsto en el Código Municipal, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, las leyes comunes y los principios generales del derecho.

Según resolución número UDI guion setecientos setenta y nueve guion dos mil catorce (UDI-779-2014), contenida en el expediente número trecientos sesenta guion dos mil catorce (360-2014) de fecha 30 de septiembre de 2014, extendida por la Unidad de Información de la Municipalidad de Guatemala, dentro del sistema Transmetro los conductores suscriben contratos de trabajo por tiempo indefinido o a plazo determinado, dependiendo del caso concreto, con la autoridad respectiva. De modo que, ocupan un puesto de confianza o de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo estipulado por el Artículo 19 del Decreto número 1-87, el que prescribe que se incluye dentro de esta categoría a los trabajadores que ocupen puesto de personal por contrato. En virtud de este contrato, los pilotos únicamente están obligados a realizar el transporte de personas en el turno que les corresponda. Para operar como conductor dentro de la Empresa Municipal de Transporte capitalina, los interesados deben reunir los siguientes requisitos:

- Educación mínima de tercero básico
- Aprobación de prueba psicométrica
- Examen médico

- Curriculum vitae
- Antecedentes penales
- Antecedentes policíacos
- Fotocopia de documento personal de identificación
- Licencia de conducir tipo "A" vigente
- Certificación de la licencia de conducir emitida por el Departamento de Tránsito de la Policía Nacional Civil
- Fotocopia de boleto de ornato
- Fotocopia de constancias de estudios realizados
- Fotocopias de cartas de recomendación
- Tarjeta de pulmones

Al contrario de los pilotos de buses rojos, los conductores del sistema Transmetro gozan de la posibilidad de dejar de cumplir, total o parcialmente, durante un tiempo, los servicios a que están obligados a prestar, sin que ello implique la terminación de su relación de trabajo. Por lo que, obtienen licencias, descansos, vacaciones, así como demás facultades derivadas de la suspensión del contrato de trabajo. En lo que se refiere a la contratación de pilotos dentro del sistema Transurbano, se logró determinar, en un acercamiento con un inspector de rutas, que estos sujetos laboran en base a un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

4.1.2. Lugar de trabajo

“Para un piloto de bus urbano, su lugar de trabajo se encuentra en el bus, por lo tanto las condiciones laborales se desarrollan en torno del funcionamiento o recorrido del bus”.³¹ En ese sentido, los autobuses deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que exigen las normas de trabajo. Sin embargo, la mayoría de buses rojos son modelos antiguos con asientos, ventanas o pasillos deteriorados.

Dentro del sistema Transmetro, los conductores: “Desarrollan su actividad laboral en la unidad de transporte que se la asigne cada día. Por lo general se trata que el piloto conduzca la misma unidad, sin embargo, están capacitados para conducir los diferentes tipos de unidades de transporte con las que se cuenta”.³² A diferencia de los buses rojos, la infraestructura de las unidades de transporte de Transmetro y Transurbano se encuentra en mejores condiciones, ofreciendo mayor comodidad para los pilotos.

4.1.3. Jornadas y descansos

Los conductores de buses rojos laboran aproximadamente 15 horas diarias, pudiendo iniciar a prestar sus servicios a las cuatro horas y finalizar a las veinte horas. Este periodo puede variar entre empresas, iniciando algunos recorridos a las cinco horas y

³¹ *Ibid.* Pág. 23.

³² Resolución número UDI guion setecientos setenta y nueve guion dos mil catorce (UDI-779-2014), contenida en el expediente número trecientos sesenta guion dos mil catorce (360-2014) de fecha 30 de septiembre de 2014, extendida por la Unidad de Información de la Municipalidad de Guatemala.

concluyendo las dieciocho horas o inclusive a las veintidós horas. El objetivo de cada piloto consiste en realizar un promedio de cuatro a seis rondas, con recesos o intermedios, los cuales se realizan en los predios o lugares de estacionamiento.

“En cuanto al trabajo realizado una persona comenta: “las jornadas parecen largas pero pasan mucho tiempo en el bus cuando están en el predio y de todos modos se les paga, no es que todas las horas se la pasen manejando el bus, ósea que no es cierto que debemos pagar más...” comentarios en relación al salario justo”.³³ Esto significa que los pilotos laboran mediante turnos. De modo que, la jornada efectiva de trabajo depende de las horas en que opera el turno respectivo.

Se estima que el promedio de 15 horas de labor demuestra que la mayoría de las jornadas de trabajo efectivo serán mixtas, al tenor de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 117 del Código de Trabajo, el cual determina que: “Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno”. El periodo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y el periodo nocturno se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

De conformidad con el Artículo 119 del cuerpo legal señalado: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a

³³ *Ibíd.* Pág. 59.

las necesidades del trabajador”. De tal manera, puesto que los trabajadores del transporte en cuestión gozan de largos tiempos de espera, su jornada de trabajo está dividida en dos o más periodos. Estos descansos no forman parte del trabajo efectivo, ya que del contrato de arrendamiento de bien mueble que se suscribe, no deriva la obligación de permanecer a las órdenes del patrono en los tiempos de espera. De modo que, a pesar de que su horario de trabajo supere el límite legal de ocho horas diarias para la jornada ordinaria, seis horas diarias para la jornada nocturna y siete horas diarias para la jornada mixta; la duración de su trabajo para la conducción y otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo se compensa con los periodos de descanso. De tal manera, se considera que el horario de trabajo se ajusta a la normativa laboral vigente.

En cuanto a los descansos de los pilotos de buses rojos, cada uno de ellos goza de total libertad para decidir la época o momento de disfrute. Sin embargo, en este caso existe la posibilidad de no continuar laborando para la misma empresa, al haberse rentado el bus a un tercero. El piloto frente a esta circunstancia debe observar cautela en el momento de optar por gozar de un periodo de descanso.

En el sistema Transmetro los conductores de las unidades de transporte laboran ya sea en jornada diurna o jornada mixta, estando en sus periodos de descanso a disposición del patrono por cualquier emergencia. Para los pilotos del sistema Transurbano, la jornada de trabajo efectivo varía según la antigüedad del trabajador. Inicialmente, los conductores laboran en periodos de cuatro horas en la mañana y cuatro horas en la

tarde. Posteriormente, prestan sus servicios en periodos de 16 horas, en días alternos. Finalmente, los pilotos con mayor antigüedad laboran 16 horas por seis días a la semana.³⁴ A diferencia los buses rojos, durante esta jornada los pilotos de Transurbano no gozan de descansos intermedios. Por lo que, la anterior compensación entre descanso y trabajo efectivo no opera para este caso, representando una violación a las disposiciones de orden laboral.

4.1.4. Salario o sueldo

En los buses rojos: "Se reconoce por parte de los empresarios del transporte y de EMETRA, que el sistema de pago del salario de los pilotos, incluye un porcentaje de los pasajes vendidos al día. Es decir que, el propietario del bus le exige al piloto una cantidad fija de boletos vendidos, de aproximadamente Q.500 y el excedente (aproximadamente el 20%) es para completar el escaso salario sin prestaciones (alrededor de Q.800 mensuales) que tiene el piloto".³⁴ Esto significa que el propietario exige una cuota diaria al piloto por la renta y circulación del vehículo. Una vez se haya recaudado la suma acordada, el empresario faculta al piloto para retener el pasaje restante del día. En algunas empresas, el patrono retribuye al piloto de la cuota solicitada, le entrega cierta cantidad de dinero en concepto de alimentación y lo faculta para retener el pasaje excedente.

³⁴ Morán, Amanda. Ob. Cit. Pág. 248.

Esta modalidad de retribución evidencia la falta de prestaciones en cuanto a bonificaciones incentivo, al Bono 14 en el mes de julio y de aguinaldo en el mes de diciembre de cada año, así como de vacaciones o de jornadas extraordinarias. A pesar de ello, los pilotos aceptan laborar en estas condiciones, ya que en el momento de formalizar el contrato respectivo, el patrono les advierte que no gozarán de tales prestaciones. En algunos casos particulares de emergencia, el propietario otorga aportes concretos.

A pesar de que el transporte público tradicional es un servicio altamente subsidiado por el gobierno, los trabajadores de transporte no perciben cantidad alguna del mismo como parte de su retribución. Sobre el tema del subsidio un patrono: “No respondiendo, evadiendo la pregunta todo el tiempo, al insistir dijeron no saber nada, porque ese dinero llega al gremio y allí se maneja, al querer profundizar dijeron desconocer a las personas que representan al gremio, porque ellos sólo eran encargados, pero no dueños de buses”.³⁵ De manera que, los trabajadores son totalmente ajenos al dinero otorgado por el gobierno.

La retribución de los conductores de vehículos dentro de la Empresa Municipal de Transporte de la Municipalidad de Guatemala obedece a un salario fijo mensual menos descuentos de ley. Este salario puede variar de Q. 3,250.00 a Q. 4,965.00. El pago del mismo se efectúa por medio de depósitos electrónicos o a sus cuentas personales. Estos pilotos gozan de todas las prestaciones adicionales al salario ordinario que

³⁵ Quiñonez, Eber. **Ob. Cit.** Pág. 42.

establece la normativa laboral vigente, así como las bonificaciones adicionales a la ley de acuerdo al pacto colectivo suscrito entre el Sindicato General de Trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, la Municipalidad de Guatemala y sus empresas. De la misma manera, los pilotos del sistema Transurbano gozan de un salario fijo mensual, así como de toda prestación adicional al mismo.

4.1.5. Reglamentos interiores de trabajo

Los empresarios de buses rojos contraen la obligación de entregar la unidad de transporte en renta, por lo que, la implementación de un reglamento interior de trabajo no es considerado pertinente. Los conductores de buses rojos gozan de amplias facultades para emplear el vehículo en la manera que deseen, obviando los reglamentos de tránsito y de operación y prestación del transporte urbano. En virtud de ello, los pilotos pueden optar libremente a no detenerse en las paradas establecidas, fumar dentro del bus, portar radios con volúmenes excesivos, entre otros. Por el otro lado, los conductores del sistema Transmetro se encuentran sujetos a reglamentos interiores de trabajo debidamente inscritos en la dependencia respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.1.6. Seguridad social

Los conductores de buses rojos no se encuentran afiliados al régimen de seguridad

social del país. De modo que, no gozan de protección y beneficios en caso de que ocurran los riesgos de carácter social que prevén las leyes de trabajo y previsión social. La Municipalidad de Guatemala, la Dirección General de Transportes y la Asociación de Usuarios del Transporte Urbano son organizaciones que: “Coinciden en que los pilotos no cuentan con: seguridad social, registro de las personas que laboran, regulaciones sobre derechos y obligaciones...”.³⁶ Caso distinto es el sistema Transmetro y Transurbano, en donde los conductores de vehículos sí se encuentran afiliados al régimen de seguridad social.

4.2. Medio extraurbano

Escasos estudios se han elaborado en el país sobre las condiciones laborales de los trabajadores de transporte público extraurbano de pasajeros, dada la naturaleza privada de las empresas que prestan este servicio. La organización interna de cada una de estas empresas depende de su propietario. De tal manera, al establecer ciertas condiciones laborales para los trabajadores relacionados, no se puede incluir a la totalidad de los mismos.

En un acercamiento con el vicepresidente de la Junta Directiva de la Gremial de Transporte Extraurbano de Pasajeros, José Daniel Ramírez, quien es propietario de la línea de autobuses extraurbanos de pasajeros, Transportes Esmeralda, la cual opera

³⁶ **Ibid.** Pág. 40.

en la ruta de Antigua Guatemala a la ciudad capital y viceversa, se determinaron las siguientes condiciones de trabajo para los pilotos de transporte extraurbano de pasajeros:

4.2.1. Contrato de trabajo

Las empresas de transporte público extraurbano de pasajeros administran su recurso humano de manera diversa. Cada una de ellas sigue un proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, capacitar, emplear y retener al personal atendiendo a los factores internos de su organización. Por lo que, los contratos de trabajo que se suscriben con los trabajadores de transporte difiere entre empresas.

La mayoría de las empresas establecidas, cuyos autobuses circulen por la ciudad capital otorgan contratos de trabajo escritos por tiempo indefinido, los cuales se encuentran debidamente inscritos en la Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por el otro lado, las empresas que operan en departamentos, municipios o aldeas alejadas del municipio de Guatemala otorgan contratos verbales. Esta disparidad se genera como consecuencia del rígido control reglamentario que para el efecto emite la Municipalidad de Guatemala, en contraposición con la mínima regulación vial de otras municipalidades. Cabe señalar, que existen situaciones en que estos últimos empresarios fungen como pilotos, o en ocasiones, son sus familiares los responsables de conducir la unidad de transporte, no siendo necesario para ellos iniciar una relación de trabajo. Existen casos en que estos

propietarios contratan a los pilotos en base a sugerencias de otro piloto, por ser persona de su conocimiento, sin exigirles mayores requisitos.

En la línea de transporte extraurbano Esmeralda, los aspirantes al cargo de piloto son seleccionados de manera minuciosa, no así el copiloto pues se considera que su puesto no genera responsabilidades civiles significativas para el propietario. Para obtener el empleo dichos aspirantes deben presentar fotocopia de documento personal de identificación, fotocopia de licencia de conducir, certificación de partida de nacimiento y antecedentes penales y policíacos. En el contrato de los trabajadores de transporte los tres primeros meses se reputan de prueba, quedando firme el contrato si al finalizar dicho periodo el trabajador cumplió con sus labores de manera satisfactoria.

La empresa Transportes Esmeralda, no cuenta con una unidad especializada que se encargue de la contratación de los trabajadores de transporte, por lo que, los contratos de trabajo se suscriben directamente con el propietario. Asimismo, la capacitación a los pilotos y copilotos sobre relaciones humanas con los usuarios es impartida por el propietario. En caso que el trabajador no pueda asistir al lugar de trabajo por cualquier causa, se le otorga un permiso especial y se cubre su turno respectivo con pilotos suplentes.

Actualmente, la mayoría de las empresas mantienen un registro de pilotos por la entrada en vigor del Decreto número 15-2014 Ley Preventiva de Hechos Colectivos de Tránsito del Congreso de la República de Guatemala, el cual obliga a los propietarios de vehículos de transporte colectivo extraurbano a tener un registro de conductores en

conductores en caso de accidentes de tránsito. Las empresas cuyas unidades de transporte circulen por el municipio de Guatemala o sus áreas de influencia están obligadas a registrar a toda persona individual contratada para prestar el servicio de transporte extraurbano en la Base de Datos de EMETRA y deben informar a la misma cuando deje de prestar el servicio cualquiera que sea la causa. Esto lo estipula el Artículo 16 del Acuerdo COM-016-06.

Los contratos de trabajo pueden cesar por causas que específicamente califica el propietario. Las causas más comunes consisten en trabajar en estado de embriaguez y el considerable registro de accidentes de tránsito. En caso de despido, algunas empresas de transporte extraurbano de pasajeros otorgan de mil a mil quinientos quetzales por cada año de servicios en concepto de indemnización.

4.2.2. Lugar de trabajo

Transportes Esmeralda, así como las empresas grandes de transporte extraurbano de pasajeros cuentan con predios propios para el estacionamiento de las unidades. Los usuarios deben arribar a dichos predios para abordar los autobuses y una vez se haya reunido la cantidad suficiente de pasajeros, piloto y copiloto inician su recorrido. En las empresas de transporte pequeñas, los autobuses son llevados a los hogares de los propietarios o inclusive son colocados en la vía pública.

4.2.3. Jornadas de trabajo y descansos

Los pilotos y copilotos del transporte público extraurbano de pasajeros Esmeralda laboran aproximadamente de 10 a 12 horas diarias, pudiendo iniciar a prestar sus servicios a partir de las cuatro horas y concluir a las diecinueve horas. Durante este periodo de tiempo, dichos trabajadores no están obligados a permanecer en sus puestos de trabajo, es decir, a bordo de la unidad de transporte, ya sea conduciendo o percibiendo la tarifa del pasaje. Puesto que la circulación de cada autobús opera mediante tumos, pilotos y copilotos pueden realizar un recorrido, regresar al predio respectivo y descansar por un lapso de tres a cuatro horas hasta que llegue el momento de iniciar su turno correspondiente. Durante este ínterin, los trabajadores mencionados disponen libremente de su tiempo para regresar a sus hogares o realizar cualquier otra actividad que sea de su interés. Los empresarios denominan estos periodos tiempo muerto.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo que prestan los trabajadores del transporte establecido depende del turno en que prestan sus servicios. Por lo que, pueden laborar ya sea en jornada diurna, nocturna o mixta. Esta jornada, está dividida en dos o más periodos y de la misma manera en que se analizó para el transporte urbano, la conducción y otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo se compensa con los periodos de descanso, ajustándose el horario a las disposiciones legales de trabajo.

En la empresa Transportes Esmeralda, los trabajadores de transporte laboran 25 días consecutivos al mes y descansan los cinco días restantes. Dichos sujetos no gozan de descansos semanales retribuidos, descansos en días de asueto pagados y de vacaciones anuales remuneradas, puesto que mensualmente se les faculta para descansar por un periodo de cinco días. En caso que el trabajador no pueda asistir al lugar de trabajo por cualquier causa, se le otorga un permiso especial y se cubre su turno respectivo con pilotos suplentes.

4.2.4. Salario o sueldo

En la empresa Transportes Esmeralda, los trabajadores de transporte devengan en concepto de remuneración, el salario mínimo que determinan los acuerdos gubernativos que para el efecto emite el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Adicional a esta retribución, los trabajadores perciben anualmente el aguinaldo en el mes de diciembre y el Bono 14 en el mes de julio de cada año. Además, piloto y copiloto reciben diariamente cien quetzales en concepto de viáticos. En determinadas circunstancias el patrono también otorga gratificaciones a los trabajadores cuando evitan incurrir en gastos excesivos para el propietario. Si la empresa es contratada para realizar viajes exprés, los trabajadores que presten sus servicios son debidamente retribuidos al final de cada mes con un ingreso adicional, así como con los viáticos respectivos. Cabe señalar, que en esta empresa los trabajadores están obligados a pagar las sanciones respectivas por la sobrecarga de las unidades y por el exceso de velocidad.

La mayoría de empresas de transporte extraurbano de pasajeros fijan a sus trabajadores una cuota dineraria que deben entregar diariamente a los patronos por la tarifa del pasaje. Recaudado el límite establecido, los trabajadores están facultados para conservar en su poder el dinero extra que se perciba. Para las empresas que emplean a sus trabajadores mediante un contrato de trabajo, esta ganancia es adicional a su salario ordinario. Este es el caso de la línea de ruta Esmeralda, en la cual se fija una cuota suficiente para evitar el transporte de personas erguidas. Aparte de esta cuota, dicha empresa exige una cantidad de dinero para el pago del derecho de terminal a las municipalidades respectivas. Otras empresas, que no otorgan contrato de trabajo, exigen a sus trabajadores que entreguen la cuota del día y de esta se les retribuye diariamente. Este caso se observa en las empresas de transporte extraurbano cuya ruta se destine a la costa sur del país.

Algunas empresas no fijan el límite mencionado, sino que los trabajadores laboran a conciencia. Esto significa que la ganancia que perciban los trabajadores por el servicio debe ser entregada a los patronos diariamente. El patrono, entonces, retribuye a diario al trabajador de dicha ganancia, la cual depende de la demanda del servicio, sin existir un salario fijo y predeterminado.

En las rutas de transporte extraurbano que circulan por la ciudad capital, la ganancia de los trabajadores, una vez reunida la cuota diaria, aumenta en horas pico. En otras rutas, los días viernes, sábado, domingo y lunes de cada semana incrementa la demanda del servicio extraurbano, aumentándose así los ingresos de los trabajadores. Los horarios o días intermedios a los mencionados representan escasa ganancia para los mismos.

4.2.5. Seguridad social

La mayoría de empresas de transporte extraurbano de pasajeros cuyas unidades de transporte circulen por el municipio de Guatemala se encuentran inscritas en el régimen de seguridad social. Por lo que, pagan la cuota patronal respectiva y descuentan de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral. De tal manera, los trabajadores gozan de protección y beneficios en caso ocurran los riesgos de carácter social que prevén las leyes de previsión social.

Otras empresas cuyos autobuses no estén obligados a circular por la ciudad capital y realicen recorridos en departamentos, municipios o aldeas ajeadas del municipio de Guatemala, no benefician a los trabajadores de transporte con una cobertura social. Ello derivado del mínimo control municipal. Cabe señalar que en algunas empresas los trabajadores han iniciado a exigir la filiación al Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala.

La empresa de transporte extraurbano Esmeralda contrata una póliza de seguro de vida para los trabajadores. La prima mensual que cada trabajador debe pagar es diez quetzales y para el patrono es de quince quetzales. Este seguro ofrece una cobertura de veinticinco mil quetzales en caso de asesinato de pilotos o copilotos que se encuentren prestando sus servicios a bordo de la unidad de transporte, cincuenta mil quetzales en caso de fallecimiento de piloto o copiloto causado por accidentes de

tránsito cuando estos se encuentren prestando sus servicios y veinticinco mil quetzales en caso de fallecimiento por enfermedades comunes.

El derecho del trabajo de los pilotos del transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala se encuentra en un estado de incertidumbre. Esto se debe a la administración heterogénea de las múltiples empresas que prestan este servicio. En el caso del transporte urbano, la Empresa Municipal de Transporte del Municipio de Guatemala y la empresa encargada del sistema Transurbano otorgan a los pilotos las garantías sociales mínimas que fundamentan la legislación del trabajo. Sin embargo, se considera que esta aseveración es relativa, puesto que información oficial sobre el tema es inexistente. En el medio urbano, destaca la situación laboral de los pilotos de buses rojos. Estos trabajadores no gozan de prestación laboral alguna, más que un ingreso que tergiversa los principios del derecho del trabajo. En el caso del transporte extraurbano, las circunstancias son similares. Mientras que algunos pilotos obtienen la retribución que les corresponde, otros están sujetos a las mismas condiciones que los pilotos de buses rojos.

CAPÍTULO V

5. Necesidad de reformar el Código de Trabajo para cumplir con las garantías sociales mínimas de los trabajadores de transporte público de pasajeros.

Las condiciones laborales de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros son precarias. Por ello, se hace necesario encontrar una solución que garantice el otorgamiento de las garantías sociales mínimas que prevé la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos, así como demás leyes de trabajo y previsión social. En este apartado, se describe la causa de este problema, disposiciones jurídicas similares de legislaciones extranjeras, así como la forma en que se propone solucionar la problemática relacionada.

5.1. El fraude legal de la relación jurídica

El fraude legal en una relación o contrato de trabajo se: “Produce cuando un empleador decide contratar a una persona para realizar un trabajo que por sus características es de naturaleza subordinada o por cuenta ajena pero oculta la verdad al suscribir o realizar, en lugar de un contrato de trabajo como debería de ser, un contrato de materia civil o mercantil”.³⁷ Esto significa que una relación de trabajo, la que se caracteriza por la ajenidad, subordinación y dependencia, se encubre a través de figuras jurídicas distintas a las laborales.

³⁷ Argueta R., Alejandro. *El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala*. Pág. 31.

En este contexto, el patrono le da al contrato una apariencia de otro de distinta naturaleza, viciándose las declaraciones de voluntad. Esta simulación deviene nula, una vez demostrada, dejándose sin efecto el contrato civil o mercantil suscrito. Aunque dicho contrato se anule, la relación de trabajo generada prevalece al encontrarse supeditada a los principios ideológicos del derecho del trabajo, especialmente al principio de realidad y objetividad. A este principio se le ha denominado primacía de la realidad, el cual determina que un contrato o relación de trabajo existe cuando concurren los elementos que la ley establece. Es decir, los hechos prevalecen a las declaraciones de voluntad.

Existen distintas formas para ocultar fraudulentamente la relación de trabajo. Entre ellas se encuentra el contrato de servicios profesionales, regulado en los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil, el contrato de obra o empresa, estipulado en los Artículos 2000 al 2026 de la misma normativa y el contrato de arrendamiento de bienes muebles, establecido en los Artículos 1800 al 1914 del cuerpo legal señalado. Este último contrato es el que realizan las empresas que prestan servicios de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros que no suscriben un contrato de trabajo con los trabajadores de las unidades de transporte.

En este caso, el fraude consiste en que se renta o alquila un vehículo al piloto que lo conduce a cambio del pago de una cuota diaria. Por lo que, las obligaciones y los derechos que adquieren los contratantes se encierran en la esfera de lo civil, cediéndose al principio de la autonomía de la voluntad. En el contrato de arrendamiento

de las empresas relacionadas, el propietario únicamente conviene en entregar el vehículo y como contraprestación, el piloto debe devolver la unidad en las mismas condiciones en que lo recibió, agregando una cuota por la circulación. De esta cuota o del exceso de la misma, los pilotos adquieren su ingreso personal. Entre las partes, no se contrae obligación alguna con respecto al manejo del vehículo o cumplimiento de los reglamentos municipales respectivos, gozando el piloto de absoluta liberalidad. Asimismo, no se estipulan condiciones respecto a jornadas de trabajo, descansos, lugar de trabajo, vacaciones, seguridad social, entre otros, ya que la liberalidad del derecho común no los obliga a estipular tales prestaciones.

De esta manera, el fraude legal se comete en contra del Código de Trabajo, específicamente en los Artículos 18 y 167. El primero contiene ciertos elementos que debe reunir toda relación jurídica para que se califique de laboral. El segundo reconoce expresamente la existencia de trabajadores de transporte, los cuales, no obstante pertenecer a un régimen especial de trabajo, son trabajadores y como tal deben formar parte de una relación o contrato de trabajo. Si se examina la forma o modo en que los pilotos trabajan se puede establecer que están laborando de conformidad con los elementos establecidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo:

- a) Vínculo económico jurídico: entre el piloto y el propietario del vehículo se forma un nexo que genera derechos y obligaciones. Como obligación, el empresario debe entregar el vehículo y como derecho debe recibir una cuota diaria. El piloto contrae la obligación de devolver el vehículo y proporcionar una cuota diaria. Como derecho

retiene un ingreso dinerario del excedente del pasaje. El fin de este vínculo es puramente económico, pues cada parte espera recibir cierta cantidad de dinero.

- b) Prestación personal: el piloto debe conducir personalmente el autobús, no se encuentra facultado para trasladar esta atribución a un tercero, pues el contrato se suscribe directamente con él. En la realidad, varios pilotos sí transmiten esta tarea. Sin embargo, dicha circunstancia no es convenida con anterioridad con el propietario.

- c) Subordinación: el piloto depende continuamente del empresario de transporte, ya que este proporciona el vehículo que es de su propiedad. Además, existe dirección puesto que el propietario establece la manera en que debe prestarse el servicio, específicamente en el control de rutas.

- d) Retribución: en algunos casos, los propietarios remuneran a los pilotos de la cuota que reciben diariamente y los facultan para conservar la tarifa del pasaje que reúnan, una vez alcanzada dicha cuota. En otras circunstancias, el piloto únicamente obtiene el pasaje restante. Si el piloto no consigue pasajeros, entonces no tiene ingresos propios.

De conformidad con el principio de primacía de la realidad, la relación jurídica entre piloto y propietario reúne las características señaladas en el Artículo 18, por lo tanto,

debe regirse por las leyes y los principios del derecho del trabajo. Así es como lo estipula dicho artículo, al establecer en su tercer párrafo que: “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia de otro u otros, no lo hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”. Este apartado constituye el fundamento legal de la nulidad de la simulación del contrato de trabajo. Así también lo estipula el Artículo 19 de la misma normativa, al establecer que: “Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo”. Las consecuencias que genera el encubrimiento de la relación laboral son numerosas, a continuación se detallan algunas:

- a) Defraudación laboral (desprotección del trabajador): la no suscripción de un contrato de trabajo imposibilita el cumplimiento de las garantías sociales mínimas que fundamentan la legislación del trabajo. De modo que, se establecen condiciones laborales precarias que afectan el bienestar de los pilotos y demás trabajadores, así como de sus familias.

- b) Defraudación al seguro social: un contrato de arrendamiento de bienes muebles no obliga al pago de las cuotas patronales y del piloto al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. De tal manera, se defrauda al sistema de seguridad social del país, afectando no solo el bienestar del trabajador, sino el patrimonio de esta

institución. Esta omisión, imputable únicamente al empleador, también implica la omisión del pago de las contribuciones del empleador al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y al Instituto de Recreación de los Trabajadores.

- c) Competencia desleal e inseguridad jurídica: este fraude representa una reducción de costos a los propietarios de los autobuses, pues les permite eludir el pago de toda clase de prestaciones laborales. De modo que, el lucro del patrono no se afecta y se genera una ventaja competitiva desleal ante quienes sí efectúan dicho pago. La inseguridad jurídica se conforma en los empleadores al ignorar las situaciones que ameritan suscribir un contrato de arrendamiento de bienes muebles o un contrato de trabajo. Se considera que esta circunstancia constituye una de las principales causas por las que las empresas de transporte público de pasajeros incumplen en suscribir un contrato individual de trabajo.

- d) Responsabilidades ante terceros: la falta de obligaciones que impone un contrato de trabajo influye en la salud y seguridad de los usuarios del servicio de transporte público, así como de las personas que transitan por las calles.

5.2. Evolución del derecho del trabajo

El derecho del trabajo surgió de un conjunto de fuerzas sociales que obligaron a los

Estados a codificar la relación entre trabajadores y patronos. Estas fuerzas son dinámicas y exigen un progreso creciente y un perfeccionamiento normativo. Ello es así porque la realidad social que configura al derecho del trabajo se encuentra vinculada a las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales del mundo, las que año tras año se modifican y evolucionan.

De tal manera, el derecho del trabajo debe continuamente extender su ámbito de aplicación. Inicialmente, esta rama del derecho regulaba aspectos de la relación de trabajo más necesitado: jornadas de trabajo, trabajo de mujeres y menores de edad, seguridad en el trabajo, etc. Con el transcurso del tiempo, fue incluyendo todos los aspectos de la relación de trabajo: capacidad de las partes, suspensión y extinción de la relación, etc. "El contrato de trabajo se va convirtiendo así en un <<pacto normado>>, que conserva, desde luego, la función de crear la relación entre las partes, pero va perdiendo en una gran medida la de regular esa misma relación".³⁸ Esto significa, que el contrato de trabajo viene a determinar la creación de una relación entre patrono y trabajador, más no necesita regular todos sus aspectos, pues estos están contenidos en las normas jurídicas laborales.

En este contexto, la relación entre los pilotos y demás trabadores de buses urbanos y extraurbanos de pasajeros con los empresarios respectivos debe quedar plasmada en una disposición jurídica. La actual normativa laboral regula la figura del trabajador de

³⁸ Fernández Marco, Leodegario. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Pág. 76.

transporte, por lo que, la suscripción de un contrato de trabajo ya es obligatorio para los propietarios de los autobuses. Sin embargo, la realidad es otra. En el capítulo anterior se estableció las condiciones inhumanas de trabajo que deben afrontar los mencionados pilotos. Por lo tanto, se hace necesario aplicar la fuerza expansiva del derecho del trabajo y regular expresamente la relación de trabajo entre estos sujetos. Al hacerse taxativamente obligatorio la suscripción de un contrato de trabajo, se garantiza el otorgamiento de prestaciones sociales mínimas a los trabajadores de transporte.

A nivel internacional se ha buscado la creación de nuevas normas legales que solucionen conflictos relativos a toda simulación de contrato de trabajo. Asimismo, se ha planteado que una de las causas del problema es la imprecisa regulación legal de su ámbito de aplicación. De modo que, la situación de encubrimiento de la relación de trabajo de pilotos y empresarios puede encontrar solución con nuevas disposiciones legales que complementen la definición de trabajadores de transporte.

Así también lo ha determinado la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo de la OIT. Este instrumento internacional contiene una serie de disposiciones, cuyo objetivo es asegurar la protección de los trabajadores dentro de una relación de trabajo y eliminar prácticas fraudulentas que limitan el ámbito de aplicación de la relación de trabajo. El numeral romano I de la recomendación, es un apartado que establece un conjunto medidas que los estados miembros pueden adoptar como política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

El inciso c del numeral cuatro de este apartado determina como una de esas medidas: “Adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho”. De esta manera, la Organización Internacional de Trabajo ha considerado la adopción de normas como una de las formas para solucionar el fraude legal de la relación de trabajo. Tal medida puede aplicarse en la relación entre pilotos y empresarios.

5.3. Derecho comparado

A. Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1970

En el Distrito Federal de los Estados Unidos Mexicanos, los choferes de ruleteo prestaban sus servicios en condiciones precarias. Por lo que, a principios de 1935 se declararon en huelga y propusieron la conveniencia de socializar el servicio. En ese mismo año, el Presidente Lázaro Cárdenas emitió una resolución en la que se obligaba a los propietarios de los vehículos a celebrar un contrato de trabajo con los choferes que utilizaban. Esto se consolidó con una reforma al Reglamento de Tránsito, por medio de la cual se forzaba a los propietarios a exhibir el contrato de trabajo. Finalmente, en 1936 la Suprema Corte de Justicia dictó la ejecutoria Luis Romero Real, en la que se reconocía la actividad humana prestada dentro de un automóvil como un trabajo.

A pesar del reconocimiento que los choferes obtuvieron como trabajadores, en 1957 se dio un retroceso cuando la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia R. Hernández Luna consideró la relación entre los choferes y propietarios no de trabajo, sino de arrendamiento. Para 1967, frente a la creación de la nueva Ley Federal del Trabajo, la Comisión redactora del proyecto debió considerar la visión civilista de la relación entre los referidos sujetos o la existencia de un vínculo de trabajo. La Comisión determinó que en: “La oposición entre el derecho del trabajo y el derecho civil, el primero es preferente, porque sus normas fundamentales son parte de la Ley Suprema de la Nación”.³⁹

La Comisión estableció que el supuesto arrendamiento se da para prestar un servicio público, por lo que, el chofer no es libre de hacer uso del vehículo a su conveniencia, dejando a un lado la libre voluntad del derecho civil. Además, la Comisión determinó que los horarios de los choferes se sujetan al número de horas convenidas con el propietario; que el chofer no tiene medios de producción, solo su fuerza de trabajo que la presta para producir el capital de otro y obtener un ingreso; que ese servicio se subordina a la prestación de un servicio público, en un horario fijo de conformidad con un Reglamento de Tránsito y las instrucciones impartidas por el propietario; y, que un contrato simulado no puede detener la fuerza expansiva del derecho del trabajo.

De tal manera, el Artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, determinó que: “Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás

³⁹ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 495.

trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados”. Estos trabajadores también son considerados parte de un régimen especial de trabajo.

En esta norma se reconoce expresamente la relación de trabajo existe entre choferes y propietarios. Además, refuerza el principio de imperatividad al negar la validez de todo acto, pacto, contrato o convenio simulado que desvirtúe la norma. A diferencia de la legislación guatemalteca, esta disposición únicamente regula al servicio público de transporte. Asimismo, detalla cuidadosamente los trabajadores que pretende proteger y prescinde de determinar el medio aéreo, marítimo o terrestre del transporte, pues estipula claramente el vehículo sobre el cual se debe aplicar la norma. Con este artículo, la legislación mexicana pretende notoriamente proteger a los choferes antes mencionados. El Código de Trabajo de Guatemala, contiene una definición más amplia y sencilla. Se considera, que dicha simpleza debería beneficiar más a los trabajadores de transporte, pues abarca a la totalidad de los mismos. Sin embargo, la realidad del país demuestra que los trabajadores del transporte público de pasajeros aún laboran en condiciones precarias, siendo la legislación mexicana un ejemplo de cómo solucionar estas condiciones.

B. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela

El título sexto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela regula las modalidades especiales de condiciones de trabajo. Este título se asimila con el título cuarto del Código de Trabajo de Guatemala, el que regula los regímenes especiales de trabajo. El capítulo sexto de la establecida ley venezolana prescribe lo relacionado con el trabajo en el transporte. Este capítulo se divide en tres secciones: del trabajo en el transporte terrestre, del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre y del trabajo en el transporte aéreo.

El Artículo 239 de la ley laboral de Venezuela determina el ámbito de aplicación del trabajo en el transporte terrestre: "Las disposiciones de esta Sección, se aplican a las labores de los trabajadores conductores y las trabajadoras conductoras y demás trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en vehículos de transporte urbano, interurbano, extraurbano, sean públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, quienes se regirán por las disposiciones previstas en esta Ley, su Reglamento, la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre, su Reglamento, así como las convenciones colectivas, los convenios, acuerdos y tratados suscritos por la República Bolivariana de Venezuela".

El artículo anterior clasifica al transporte terrestre en urbano, interurbano y extraurbano sea de pasajeros, carga o mixto. El transporte puede ser de naturaleza pública o

privada. Asimismo, establece que no solo los conductores son trabajadores, sino demás trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en vehículos, tales como auxiliares, vigilantes de carga y de unidad o recolectores de pasaje. Por último, esta norma detalla los cuerpos legales que regirán al trabajo en el transporte.

Al igual que la legislación mexicana, esta disposición es más puntual en cuanto al tipo de trabajo que pretende regular. El Código de Trabajo Guatemalteco, define a los trabajadores de transporte sin atender a su carácter público o privado y sin considerar su clasificación urbana o extraurbana. Se considera que la legislación venezolana, al precisar las condiciones anteriores otorga una protección jurídica más conveniente que la ley de trabajo guatemalteca. Más adelante, el Artículo 240 de la normativa venezolana regula las jornadas de trabajo y el Artículo 241 de la misma norma preceptúa las estipulaciones del salario para estos trabajadores. Para determinar estas prestaciones en la ley guatemalteca se debe remitir a las disposiciones laborales de carácter general, así como normas reglamentarias, lo que es incongruente con la especificación de un régimen especial de trabajo.

5.4. Propuesta de reforma

Las condiciones laborales de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros dependen de la relación jurídica que los vincula con los empresarios respectivos. Aquellos pilotos que mantienen una relación o contrato de trabajo con sus patronos gozan de las garantías sociales mínimas que establece la

Constitución Política de Guatemala. Por el otro lado, los pilotos que se encuentran sometidos a un contrato de arrendamiento de bien mueble, fraudulentamente, no disponen de otra prestación social más que un ingreso que obedece al pasaje vendido.

Por lo tanto, se debe encontrar una solución a tal disyuntiva. Esta debe quedar plasmada expresamente en una norma legal, dado su carácter imperativo. En el capítulo quinto del título cuarto del Código de Trabajo se regula lo relativo al trabajo de transporte. Este capítulo se compone de tres artículos que contienen definiciones, requisitos, prohibiciones y obligaciones bastante amplias. De modo que, para lograr una protección jurídica más efectiva y eliminar totalmente el fraude legal de la relación jurídica entre pilotos y empresarios se debe introducir una disposición en el referido capítulo que reconozca expresamente la relación de trabajo relacionada. Esta norma debe adicionar el Artículo 167 del Código de Trabajo, el cual define a los trabajadores de transporte, de la siguiente manera:

“Artículo 167. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

La definición anterior comprende a los pilotos, operadores, copilotos, cobradores, ayudantes y demás trabajadores que presten sus servicios en vehículos de transporte urbano y extraurbano de pasajeros. En consecuencia, estos trabajadores de transporte se consideran vinculados a los empresarios o propietarios de los vehículos o por un contrato o relación de trabajo, y deberán gozar de los derechos que otorgue la

Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social.

El propietario que de cualquier forma tergiverse o desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior quedará sujeto a las acciones que puedan deducirse y el acto, contrato, acuerdo o estipulación quedará nulo”.

Asimismo, el capítulo quinto del referido título debe incluir disposiciones que regulen lo relativo a salario, jornadas, descansos y vacaciones para los trabajadores de transporte urbano y extraurbano de pasajeros. Ello es así por el carácter de régimen especial del trabajo de transporte, el que obliga al legislador a regular normas particulares para tales prestaciones. Estas normas deben basarse en estudios previos llevados a cabo por las autoridades competentes para eliminar toda práctica que ponga en riesgo la seguridad y vida de los trabajadores y los usuarios.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los derechos laborales de los trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros en Guatemala dependen de los contratos que suscriben con las numerosas empresas que prestan este servicio. Aquellas empresas, sean públicas o privadas, que otorgan contratos de trabajo garantizan a sus trabajadores el goce de las garantías sociales mínimas que fundamentan la legislación del trabajo. Por el otro lado, los trabajadores que laboran conforme un contrato de naturaleza civil se encuentran sometidos a los principios que rigen la autonomía de la voluntad, y por lo tanto, no reciben dichas prestaciones, pues no existe en el ámbito de su relación jurídica, normas imperativas y prohibitivas que lo impongan. Frente a esta disyuntiva, se hace necesario accionar la fuerza expansiva del derecho del trabajo, tomando en consideración las recomendaciones aportadas por la Organización Internacional del Trabajo, así como las medidas adoptadas por otros países ante circunstancias similares.

Dicha expansión únicamente puede operar utilizando la función legislativa del Congreso de la República de Guatemala, a través de la cual se reforme el capítulo quinto del título cuarto Código del Trabajo relativo al régimen especial del trabajo de transporte. Esta reforma debe reconocer expresamente el carácter laboral de la relación jurídica entre empresarios y trabajadores de transporte público. De tal manera, se logra garantizar a la totalidad de trabajadores de transporte público urbano y extraurbano de pasajeros, el disfrute de las garantías sociales mínimas que constitucionalmente les corresponde.



BIBLIOGRAFÍA

- Acción Ciudadana. **Estudio del subsidio del sistema de transporte urbano de pasajeros en la ciudad de Guatemala.** Guatemala: (s.e.), 2013.
- AGUILAR MIJANGOS, María Esther. **Terminal de buses y central de transferencia, para Mataquescuintla, Jalapa.** Guatemala: Tesis de Arquitectura, Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
- ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Guatemala: (s.e.), 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 19^a. ed. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2008.
- CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **Manual del derecho del trabajo.** 1t. 2^a. ed. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.
- Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. **Transporte público urbano.** Guatemala: (s.e.), 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho administrativo.** Departamento de publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas. USAC. Guatemala, 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3^a. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- FERNÁNDEZ MARCO, Leodegario. **Derecho del trabajo y seguridad social.** Madrid: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2014.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Los contratos administrativos.** Guatemala: (s.e.), 2012.
- GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Los servicios públicos y los servicios sociales.** Guatemala: (s.e.), 2012.



<http://lema.rae.es/drae/?val=transporte> (Consultado: 07 de junio de 2015).

<http://noticias.emisorasunidas.com/noticias/nacionales/pnc-registro-113-denuncias-robo-transporte-publico-2013>. (Consultado: 19 de julio de 2014).

<http://piches.wordpress.com/tag/problemativa-del-transporte-urbano-de-guatemala/>. (Consultado: 19 de julio de 2014).

<http://www.contrapoder.com.gt/es/edicion21/actualidad/738/Los-accidentes-colectivos-pueden-prevenirse.htm>. (Consultado: 28 de julio de 2014).

http://www.un.org/esa/dsd/dsd_aofw_ni/ni_pdfs/NationalReports/guatemala/transport.pdf (Consultado: 28 de julio de 2014).

LÓPEZ Y LÓPEZ, Lázaro Jeremías. **La falta de regulación de un proceso para establecer la defectuosidad o el deterioro de la materia prima en el desarrollo del trabajo a domicilio**. Guatemala: Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2006.

LÓPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. 3ª. ed. Guatemala: (s.e.), 2008.

MORÁN MÉRIDA, Amanda. **Apuntes de la Universidad de San Carlos de Guatemala a la solución de la problemática del transporte colectivo urbano**. Guatemala: CEUR-USAC, 2010.

Organización Internacional del Trabajo. **Recomendación sobre la Relación de Trabajo R198**. Ginebra, Suiza: Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2006.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 3ª. ed. Buenos Aires: Depalma, 1998.

Procuraduría de los Derechos Humanos. **Estadísticas generales sobre homicidios de personas relacionadas al transporte público**. Guatemala: Dirección de Estudio, Análisis e Investigación, 2011.

QUIÑONEZ HERNÁNDEZ, Eber Misael. **Condiciones laborales y seguridad social de las personas que trabajan en el servicio de transporte urbano**. Guatemala: Tesis de Técnico Universitario, Escuela de Ciencias Psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2011.



VELÁSQUEZ CARRERA, Eduardo Antonio. **El sistema de transporte público en el área metropolitana de la ciudad de Guatemala (AMCG): problemas y propuestas de solución.** Guatemala: CEUR-USAC, 1995.

VELÁSQUEZ CARRERA, Eduardo Antonio. **La problemática del transporte urbano: dos estudios de la Comisión Multisectorial del transporte urbano colectivo en el área metropolitana de la ciudad de Guatemala.** Guatemala: CEUR-USAC, 2008.

Legislación:

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

Convenio sobre las Horas de Trabajo y el Descanso (transporte por carretera) C067. Organización Internacional del Trabajo, 1939.

Convenio sobre Duración del Trabajo y Períodos de Descanso (transportes por carretera) C153. Organización Internacional del Trabajo, 1979.

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

Código Municipal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 12-2002, 2002.

Ley de Transportes. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 253, 1946.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 17-48, 1968.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.

Ley de Servicio Municipal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1-87, 1987.

Ley de Contrataciones del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 57-92, 1992.



Ley de Hechos Preventivos de Tránsito. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 14-2014, 2014.

Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 1123, 2003.

Reglamento para la Prestación del Servicio de Transporte Extraurbano en el Municipio de Guatemala. Consejo Municipal de la Ciudad de Guatemala, Acuerdo COM número 016-06, 2006.

Reglamento para la Operación y Prestación de Servicios en el Sistema Integrado de Transporte Público Colectivo del Municipio de Guatemala y sus Áreas de Influencia. Consejo Municipal de la Ciudad de Guatemala, Acuerdo COM número 42-2009, 2009.

Reglamento para la Prestación del Servicio Público de Transporte Extraurbano de Pasajeros por Carretera y Servicio Especial Exclusivo de Turismo, Agrícola e Industrial. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 225-2012, 2012.

Estatutos de la Gremial de Transporte Extraurbano de Pasajeros GRETEXPA. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 285-89, 1989.

Resolución número UDI guion setecientos setenta y nueve guion dos mil catorce (UDI-779-2014), contenida en el expediente número trecientos sesenta guion dos mil catorce (360-2014), de fecha 30 de septiembre de 2014 extendida por la Unidad de Información de la Municipalidad de Guatemala.