

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



**REFORMAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO AGREGANDO EL ARTÍCULO 167 BIS, PARA INCLUIR EL
DERECHO DEL TRABAJADOR DE GOZAR DE UN SEGURO PERSONAL QUE
CUBRA LOS RIESGOS DE SU OFICIO**

CARLOS ROBERTO RAMOS ZAMORA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2017

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

**REFORMAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO AGREGANDO EL ARTÍCULO 167 BIS, PARA INCLUIR EL
DERECHO DEL TRABAJADOR DE GOZAR DE UN SEGURO PERSONAL QUE
CUBRA LOS RIESGOS DE SU OFICIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS ROBERTO RAMOS ZAMORA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2017

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
Vocal:	Licda. Aida Leonor Paz de González
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal:	Lic. Jose Luis Guerrero de la Cruz
Secretario:	Lic. René Siboney Polillo Cornejo

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,
 26 de enero de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, SANDRA ELIZABETH SANTOS LOPEZ

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante


CARLOS ROBERTO RAMOS ZAMORA, con carné 200721940

titulado REFORMAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
AGREGANDO EL ARTÍCULO 167 BIS, PARA INCLUIR EL DERECHO DEL TRABAJADOR DE GOZAR DE UN
SEGURO PERSONAL QUE CUBRA LOS RIESGOS DE SU OFICIO

En virtud de su conocimiento que esta 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.

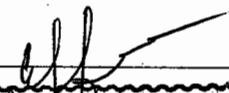
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 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 20 / 03 / 2015 f)


 Asesora
Sandra Elizabeth Santos López
 ABOGADA Y NOTARIA





BUFETE JURÍDICO DE LA ABOGADA Y NOTARIA

SANDRA ELIZABETH SANTOS LÓPEZ

2da. calle 0-08 zona 4 San Antonio Aguas Calientes, Sacatepéquez

TELÉFONO: 5862-4481



San Antonio Aguas Calientes, veintidós de mayo de 2015.

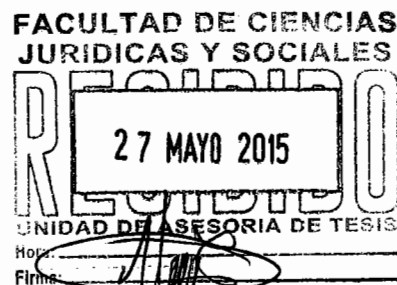
Doctor

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor Mejía Orellana:

Respetuosamente me dirijo a Usted, para indicar que en cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad a su cargo, de fecha veintiséis de enero de dos mil quince, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller CARLOS ROBERTO RAMOS ZAMORA, intitulado: **REFORMAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO AGREGANDO EL ARTÍCULO 167 BIS, PARA INCLUIR EL DERECHO DEL TRABAJADOR DE GOZAR DE UN SEGURO PERSONAL QUE CUBRA LOS RIESGOS DE SU OFICIO**, por lo cual emito el presente dictamen.

El trabajo asesorado cumple con los requisitos científicos y técnicos necesarios, es decir, que se utilizó el proceso científico y es desarrollado analizando un tema de importancia social.

El desarrollo de la investigación se realizó utilizando de forma adecuada los métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético y las técnicas de investigación de observación y fichaje, logrando los objetivos de la investigación. Considero que la redacción de la tesis es adecuada y posee una estructura lógica y oportuna.


Sandra Elizabeth Santos López
ABOGADA Y NOTARIA



BUFETE JURÍDICO DE LA ABOGADA Y NOTARIA

SANDRA ELIZABETH SANTOS LÓPEZ

2da. calle 0-08 zona 4 San Antonio Aguas Calientes, Sacatepéquez

TELÉFONO: 5862-4481



La investigación representa una contribución científica, debido a que expone una necesidad social, un problema que enfrentan los trabajadores de transporte y presenta una solución. La conclusión discursiva expone un problema laboral y la necesidad de reformar el régimen de transporte en el Código de Trabajo, por lo que considero que dicha conclusión discursiva es apropiada. La bibliografía utilizada es actual, lo cual permite que el trabajo de investigación sea concorde a la realidad sin contrariar los principios del derecho laboral.

En virtud de lo expuesto APRUEBO el trabajo de investigación asesorado y emito DICTAMEN FAVORABLE, estimando que cumple con los requisitos establecidos en la normativa universitaria y lo contenido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Finalmente, de forma expresa declaro que no tengo ningún parentesco dentro de los grados de ley con el bachiller CARLOS ROBERTO RAMOS ZAMORA.

Atentamente,


Sandra Elizabeth Santos López
ABOGADA Y NOTARIA

LICDA. SANDRA ELIZABETH SANTOS LÓPEZ

COLEGIADA ACTIVA: 8619.



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS ROBERTO RAMOS ZAMORA, titulado REFORMAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO AGREGANDO EL ARTÍCULO 167 BIS, PARA INCLUIR EL DERECHO DEL TRABAJADOR DE GOZAR DE UN SEGURO PERSONAL QUE CUBRA LOS RIESGOS DE SU OFICIO. 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 Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Único que moviliza el universo.
- A MI PADRE:** Rigoberto Ramos Méndez, por el apoyo incondicional durante toda mi carrera.
- A MI MADRE:** María Rosa Zamora Sas, por ser mi ejemplo de lucha y constancia, por darme los principios para ser una buena persona con sus consejos y amor incondicional.
- A MIS HERMANAS:** Corina Francisca y Ana Victoria Ramos Zamora por su constante apoyo.
- A MI ESPOSA:** Manantial inagotable de amor, comprensión y paciencia.
- A MI HIJO:** Allan Samuel Ramos Cusan, que llena mi vida de propósitos y alegrías.
- EN ESPECIAL:** A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme con sus valiosos conocimientos, alcanzar mis sueños.
- A MIS FAMILIARES:** Abuelos, Tíos, Primos, Sobrinos y demás familiares, por su ejemplo, apoyo y consejos durante toda mi carrera universitaria.
- A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:** Que durante mi vida y carrera, con sus convivencias, amistad, confianza y cariño, llenaron de buenos momentos cada uno de mis días de estudiante.
- EN ESPECIAL A:** Los licenciados: Sandra Elizabeth Santos López, Paola Velásquez Márquez, Mario Vivar Velásquez, Sergio Otoniel López Gutiérrez, por ser un ejemplo para mí, como profesionales del derecho, por su apoyo y amistad incondicional.



PRESENTACIÓN

El trabajo de graduación que a continuación se presenta se refiere a la materia laboral, tomando en consideración que esta rama del derecho es tutelar para los trabajadores y que existen labores que conllevan ciertos riesgos profesionales muy puntuales que podrían afectar a un empleado hasta con la pérdida de su vida, se expone estas situaciones en relación a los trabajadores de transporte, planteando la necesidad de reformar este régimen.

Por lo que el período de investigación fue del año 2012 al 2013, realizando un trabajo con carácter cualitativo, analizando el trabajo de transporte, los riesgos profesionales específicos de esta clase de trabajo y el carácter del seguro personal, para determinar la necesidad de reformar el Código de Trabajo en el sentido de incluir la obligación del patrono de contratar un seguro a favor de los empleados de este régimen.

Se pretende que el presente trabajo sea una aportación académica del derecho laboral en el sentido de actualizar las necesidades de los trabajadores que realizan sus labores en la actividad del transporte y así contribuir para que el derecho laboral sea realista y actual.



HIPÓTESIS

Debido a que el trabajador que presta sus servicios a un patrono en la actividad del transporte, está sujeto a ciertos riesgos profesionales que ponen su integridad física, su seguridad e inclusive su vida en peligro. Las variables de la investigación versan el tipo de transporte en el que se desenvuelve el empleado pudiendo ser terrestre o aéreo, medido a través del tipo de vehículo. Al adicionar una norma jurídica al Código de Trabajo, específicamente en el régimen de trabajadores de transporte, a través de la cual se establezca la obligación para el patrono de contratar un seguro que cubra los riesgos profesionales del trabajador de transporte, estos quedarían cubiertos económicamente en el momento que suceda algún siniestro. Y de esta manera se estarían mejorando los derechos de los trabajadores de este régimen especial.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la presente investigación se comprobó que existen riesgos muy puntuales a los que están expuestos los trabajadores de transporte, utilizando el método deductivo e inductivo y técnicas de investigación planificadas, es decir que se valida la hipótesis y que efectivamente los trabajadores que prestan su servicio en la actividad del transporte están sujetos a riesgos profesionales muy específicos, los cuales les afecta directamente a ellos y su familia, tales como los accidentes de tránsito cuyas cifras son preocupantes e incrementa año tras año, de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección General de Transportes o enfermedades físicas y psicológicas. Motivo por el cual necesitan de una prestación adicional especial que los proteja de los efectos de dichos riesgos profesionales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.2. Definición del derecho laboral.....	5
1.3. Características del derecho laboral.....	6
1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	10
1.5. Interpretación de las normas jurídicas laborales.....	12
1.6. La Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho laboral	13

CAPÍTULO II

2. La relación laboral	17
2.1. Concepto de relación laboral.	17
2.2. Sujetos de la relación laboral.....	19
2.3. Definición de la relación laboral	22
2.4. El contrato de trabajo y sus elementos	23
2.5. La relación laboral y el contrato de trabajo	30
2.6. Condiciones de la relación laboral	31
2.6.1. Servicio que el trabajador se compromete a prestar	32
2.6.2. Duración del contrato.....	33



	Pág.
2.6.3. La jornada de trabajo.....	34
2.6.4. Lugar de trabajo.....	36
2.6.5. El salario.....	37
2.6.6. Los descansos obligatorios.....	39

CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo	41
3.1. Definición	41
3.2. Características	42
3.3. Regímenes especiales de trabajo.....	44
3.4. Trabajo agrícola y ganadero	45
3.5. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	47
3.5.1. Trabajo de mujeres.....	48
3.5.2. Trabajo de menores.....	51
3.6. Trabajo doméstico	52
3.7. Trabajo a domicilio.....	54
3.8. Trabajo de aprendiz	54
3.9. Trabajo de transporte.....	56
3.10. Trabajo en el mar y vías navegables	56
3.11. Trabajo de los servidores públicos.....	58

CAPÍTULO IV

4. Reforma al régimen de transporte	61
---	----



	Pág.
4.1. Trabajo de transporte.....	61
4.2. Riesgos profesionales en el trabajo de transporte	66
4.3. La seguridad social	68
4.4. El contrato de seguro	73
4.5. Necesidad de reformar el régimen de transporte para incluir la obligación del patrono de contratar un seguro a favor de sus empleados	79
4.6. Propuesta de proyecta de reforma para incluir el Artículo 167 bis al Código de Trabajo	80
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

Debido a que el Derecho de Trabajo es una rama del derecho público en el cual el Estado interviene para proteger los intereses de los trabajadores para que estos obtengan a través de la realización de su trabajo una vida digna, es necesario que el derecho laboral contenga normas jurídicas actualizadas conforme surgen nuevas situaciones que afectan a los empleados.

En virtud de lo cual el objeto general del presente trabajo es determinar la necesidad de incluir como obligación legal para el patrono el contratar un seguro personal para los empleados de transporte, aunado con los objetivos específicos consistentes en determinar que el trabajador en la actividad del transporte sufre diversos riesgos profesionales que atentan contra su integridad física y su vida, así como analizar la legislación guatemalteca con el fin de determinar que las normas jurídicas que regulan específicamente el régimen de trabajo de transporte son escasas.

Al trazar el plan de investigación se planteó la hipótesis consistente en que el trabajador de transporte está sujeto a muchos riesgos profesionales muy específicos y que por ende es necesario que el patrono contrate a favor del empleado un seguro personal para contrarrestar los daños y perjuicios que pueden ocurrir, verificándose cuantitativamente, al desarrollar la presente investigación que el trabajador transportista necesita de una protección especial que se puede lograr a través de la modificación del Código de Trabajo implementando el derecho de contar con un seguro a su favor.



El contenido del presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos: el primero sobre el derecho de trabajo y sus principales elementos; el segundo capítulo trata lo referente a la relación laboral y su relación con el contrato de trabajo; en el tercer capítulo se desarrollan los regímenes laborales, exponiendo sus características y en qué consisten cada uno de ellos; por último en el cuarto capítulo se expone la necesidad de reformar el Código de Trabajo mediante la adición de un Artículo en el régimen de transporte para crear la obligación patronal de contratar el seguro personal para el empleado de transporte, tal como se expuso anteriormente.

Para cumplir con lo planteado y realización de la presente investigación fueron utilizados los métodos de investigación analítico, sintético e inductivo y las técnicas de la observación y el fichaje principalmente, en virtud de ser los métodos y técnicas adecuados para la presente investigación.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho que regula las relaciones que surgen y existen entre trabajadores y empleador, por lo que posee características muy específicas, ya que consiste en una normativa jurídica que tiene la finalidad de equiparar a dichas partes de la relación laboral. "Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo."¹ Por lo que a continuación se exponen los principales aspectos de esta rama jurídica.

1.1 Antecedentes del derecho laboral

El derecho laboral también conocido con otros términos como "derecho obrero o derecho social es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano."²

El trabajo es una actividad humana que ha existido desde tiempos muy antiguos y se ha constituido en un medio a través del cual se produce riqueza, motivo por el cual el trabajo es un elemento económico muy importante en el proceso productivo. Lo cual ha

¹ <http://definicion.de/derecho-laboral>.

² <https://prezi.com/0mogrgpmv4nw>.



provocado en múltiples ocasiones que personas quieran adquirir el mismo y obtener el máximo provecho sin pagar lo dignamente necesario.

Uno de los antecedentes más antiguos e importantes del derecho laboral es el Código de Hammurabi. "Hammurabi, sexto rey de la primera dinastía (amorita) de Babilonia, hizo un código que llevaba su nombre. El código en cuestión fue hallado inscrito en una estela de diorita descubierta en una excavación en Susa en 1902. Además de constituir una de las principales fuentes de conocimiento acerca de la civilización mesopotámica, es el conjunto de leyes más antiguo que se conoce, e incluye algunos reglamentos relativos al trabajo."³ Esta normativa de Babilonia contenía estipulaciones sobre el salario mínimo, aprendizaje así como jornadas, entre otros elementos propios de la relación laboral.

Mientras que en la antigua Roma, se tenía la creencia que únicamente los esclavos y las bestias tenían que trabajar, por lo que con esta idea de trabajo no existía una regulación laboral, sin embargo sobresale la existencia de la esclavitud, como una figura totalmente opuesta al trabajo digno.

En la Edad Media, existió el feudalismo el cual " fue el sistema de organización más característico de la Edad Media. Se trató de un sistema contractual de relaciones políticas, militares y económicas entre el rey, la nobleza, los campesinos e incluso los eclesiásticos." ⁴

³ De la Torre, Francisco. **Introducción a la Legislación Laboral**. Pág. 3.

⁴ <http://www.icarito.cl/enciclopedia>.



"En la Edad Media destacó el artesanado y se desarrollaron los gremios, asociaciones constituidas con el fin de proteger económica y moralmente a los miembros pertenecientes a una clase u oficio determinado, elevando al propio tiempo el nivel y dignidad de la profesión a la cual se dedicaban."⁵ Sin embargo tampoco se ubica en esta época una legislación laboral.

Un hecho fundamental para que surgiera la normativa jurídica en materia de trabajo fue la invención de distintas máquinas que provocaron inconformidad con las personas que prestaban su trabajo manual así como la expansión de las actividades económicas, provocando que las mismas ya no se realizarán en pequeños talleres sino en fábricas.

Existen autores que ubican el nacimiento del derecho laboral en Inglaterra: "El derecho de trabajo nace en Inglaterra, a raíz de que Hargraves inventó en 1764 la máquina de tejer, lo cual provocó descontento general, pues los trabajadores manuales sintieron que éstos los sustituirían; entonces se unieron para defenderse, y en 1842 dirigieron unas cartas al Parlamento inglés, de ahí el nombre de Revolución Cartista. Dichas cartas promovían reformas económicas, políticas y sociales para beneficiar a la clase obrera."⁶

A lo largo del tiempo se fueron gestando varios conflictos entre patronos y trabajadores, por las condiciones en que éstos últimos debían de prestar su trabajo, como por ejemplo las jornadas tan extensas. Y como consecuencia de las luchas de los trabajadores surge el reconocimiento de sus derechos y a la vez el derecho laboral. El primer Estado

⁵ De La Torre. **Op. Cit.** Pág. 3

⁶ **Ibíd.** Pág. 4.



de reconocer derechos a los trabajadores constitucionalmente fue México, a través de lo cual, le dio a estos derechos la categoría jurídica máxima. "La Constitución de 1917 a través del Artículo 123 se convierte en la primera Constitución de contenido social."⁷

En el caso de Guatemala, el derecho laboral surge como consecuencia de la revolución de 1944, ya que uno de los objetivos de la misma era mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

"Guatemala fue país pionero en Centroamérica en cuanto a la elaboración de su Constitución Política y Código Laboral. Estas legislaciones se elaboraron a mediados del siglo pasado, en la década de los años 1950-1960 y reflejaron un modelo de Estado y de sociedad, regido por ciertos principios conceptuales y éticos sobre la vida social, económica y política. El resto de países de la región tomaron como modelo a Guatemala para elaborar sus propios Códigos de Trabajo, adaptándolos de formas diferentes a sus propias realidades."⁸

En cuanto a la legislación laboral ordinaria, el Código de Trabajo data de varias décadas atrás, sufriendo varias reformas a lo largo del tiempo.

"El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a

⁷ <http://www.slideshare.net/Rosamariaortega/derecho-laboral-presentation>.

⁸ Centro de Acción Laboral y de Derechos Humanos. **Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala.** Pág.5.



partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Este Decreto derogó además los artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado."⁹

1.2 Definición del derecho laboral

El Doctor Néstor de Buen define al derecho de trabajo como: "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales cuya función es producir equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".¹⁰

Según el maestro Trueba Urbina el derecho de trabajo "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que

⁹ <http://www.deguate.com>.

¹⁰ De la Torre. **Op. Cit.** Pág. 2.



viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹¹

Por lo que se puede afirmar que el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de las partes de la relación que existe con ocasión del trabajo así como los medios legales para resolver sus conflictos. Ya que el Código de Trabajo en el Artículo uno establece: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos."

El autor Julián De Diego establece: "el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y por cuenta ajena y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes, conforme a un ideal social de justicia."¹² Se puede extraer que clásicamente se ha dividido el derecho de trabajo en dos, tomando en consideración las relaciones laborales que se afectan. "El derecho sustantivo del trabajo se divide en dos áreas: El derecho laboral individual y el derecho laboral colectivo."¹³

1.3 Características del derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho muy particular, debido a la forma en que se ha ido gestando, es decir, que este ha ido surgiendo por la lucha de los mismos

¹¹ **Ibid.**

¹² De Diego, Julián. **Manual de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.** Pág. 49.

¹³ <http://derechodeltrabajocolombia.blogspot.com>.



trabajadores exigiendo mejoras en sus condiciones. Por lo que las características del mismo están íntimamente ligadas a ese factor. Dentro de la parte considerativa del Decreto 1441 del Congreso de la República se establecen las siguientes características ideológicas.

1. Es un derecho tutelar: debido a la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral, el derecho de trabajo tiene como fin ser un instrumento a través del cual se compense esa desigualdad.

Por lo que dentro de esta rama del derecho, existen mecanismos de protección para el trabajador en las situaciones en las que se puede encontrar más vulnerable en el ejercicio de sus derechos. Al respecto el Código de Trabajo establece en el cuarto considerando, literal a): "es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

La Constitución Política de la República de Guatemala establece el carácter tutelar del derecho laboral en el Artículo 103. el cual indica: " Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

2. Constituye un conjunto de garantías mínimas e irrenunciables para el trabajador: por el carácter normativo del derecho laboral, este se compone de diferentes normas jurídicas que establecen los derechos y obligaciones que se deben de cumplir dentro de



la relación laboral, por lo que estas necesariamente deben de ser observadas o cumplidas, pero en cualquier momento pueden ser superadas por convenio y voluntad de los sujetos.

La irrenunciabilidad es considerada por algunos autores como un principio fundamental del derecho laboral, como es el caso del autor Julián de Diego, quien expone: "Es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor."¹⁴

Por lo que la irrenunciabilidad está relacionada de forma estricta con la autonomía de la voluntad, ya que esta es limitada de conformidad con la ley en virtud de la protección hacia el trabajador. Es este sentido se establece: "Los derechos irrenunciables no alcanzan a las condiciones pactadas en el contrato individual que se encuentran regidas por el principio de libertad contractual, en la medida que se haya pactado más allá o mejorando los mínimos inderogables. Esta libertad contractual, sin embargo, ha sido interpretada por la jurisprudencia con criterio restrictivo."¹⁵

3. Es necesario: la mayoría de la población presta su trabajo en relación de dependencia y debido a que el trabajo es una fuente de ingresos económicos necesarios para vivir,

¹⁴ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 106.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 107.



trae como consecuencia que las relaciones laborales sean sumamente comunes, por lo que el derecho laboral tiene un papel fundamental en la sociedad.

4. Es imperativo: significa que es: "de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad".¹⁶ Es decir que si bien la relación de trabajo nace por convenio y voluntad entre patrono y trabajador, por ley dicha relación está sujeta a las disposiciones legales y las que constituyen garantías mínimas no pueden ser modificadas o alteradas, salvo para ser mejoradas a favor del trabajador.

5. Es realista: de acuerdo con la legislación el derecho laboral tiene esta característica debido a que toma en consideración la situación de los sujetos, para resolver los conflictos en que se ven inmersos los mismos.

6. Es objetivo: esta característica está ligada con la anterior, ya que al tomar en cuenta la realidad de los sujetos, deben de resolverse los conflictos en base a situaciones o hechos concretos procurando equidad y no desigualdad.

7. Es una rama del derecho público: debido a la materia que regula, en la protección de los derechos de los trabajadores, el Estado juega un papel fundamental, así mismo es de interés general dicha regulación.

¹⁶ Literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo.



8. Es un derecho hondamente democrático: "porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos." Esto de conformidad con la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

1.4 Naturaleza jurídica del derecho laboral

"La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas."¹⁷

Sobre la naturaleza del derecho laboral, han existido diferentes teorías que tratan de explicar la misma, por lo que a continuación se presentan las tres más sobresalientes:

1. Privatista: de acuerdo con esta corriente, el derecho laboral pertenece al área del derecho privado en virtud que regula una relación jurídica entre particulares, en la que predomina la voluntad de los sujetos interesados.
2. Publicista: según esta posición el derecho laboral es una rama del derecho público debido a que la relación laboral aunque sea entre particulares, las partes se encuentran en desigualdad de condiciones por lo que el Estado debe de intervenir

¹⁷ <http://www.monografias.com>



con el fin de equiparar las situaciones, lo cual realiza a través de establecer las condiciones mínimas aplicables al vínculo laboral.

3. Es una rama del derecho social: esta naturaleza se le otorga en virtud de su carácter tutelar hacia el trabajador, con lo cual se protege a la colectividad, puesto que la mayoría de personas trabajan en relación de dependencia y con el fin de lograr la justicia social, por lo que protege los intereses sociales o colectivos.

Esta tercera posición sobre la naturaleza del derecho de trabajo es muy bien aceptada, sin embargo en Guatemala, la legislación establece claramente que es publicista.

El derecho laboral pertenece a la rama del derecho público en virtud que el Estado debe intervenir protegiendo a los trabajadores, en las relaciones entre patronos y trabajadores ya que estos últimos se encuentran en desventaja en relación a los patronos y así evitar la desigualdad en la relación laboral, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social.

El Código de Trabajo Decreto 1441, en el Artículo 14 establece: "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala.....excepto las personas jurídicas de derecho público contempladas en el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala."



1.5 Interpretación jurídica de las normas jurídicas laborales

Las normas jurídico laborales se deben interpretar en primer lugar en beneficio del trabajador como lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su último párrafo el cual indica "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El Código de Trabajo en el Artículo 17 establece que para los efectos de interpretar el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. A ésta interpretación se le conoce como principio *in dubio pro operatio*.

"Se denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez o el intérprete en favor del mismo y no en favor del empleador. Si existiere dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también se estará por la más favorable de ellas, en la medida que resulte razonable."¹⁸

Este principio es fundamental en la aplicación del derecho laboral y se considera como parte de la tutelaridad o principio protectorio, con el fin de amparar al trabajador, para el efectivo disfrute de sus derechos.

¹⁸ De Diego. *Op. Cit.* Pág. 102.



1.6 La Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho laboral

Como se indicó anteriormente, fue la Constitución de los Estados Mexicanos el primer cuerpo normativo constitucional en reconocer derechos sociales dentro del mismo, lo cual provocó, que los derechos para los trabajadores incluidos en dicha Constitución tuvieran la categoría máxima dentro del ordenamiento jurídico.

Respecto de Guatemala, en el año de 1825 al aprobarse la primera Constitución del Estado de Guatemala, se incluía el derecho de cualquier ciudadano a optar a un cargo público de acuerdo con el Artículo 23, el cual literalmente establecía: "Todos los ciudadanos son admisibles a los empleos públicos." Pero era la única norma de carácter constitucional relacionada de alguna manera con el derecho de trabajo.

En el año de 1921 los representantes del Estado de Guatemala, Honduras y El Salvador aprueban la Constitución Política de la República de Centroamérica, decreta el 9 de septiembre de ese año.

En esta Constitución si se reconocían derechos plenamente laborales, dedicándole el Título VIII denominado Trabajo y Cooperación Social, en el cual el Artículo 163 establecía la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias. Así mismo contenía una norma sobre el trabajo de mujeres y menores de edad, señalando que merecía una clase especial de tratamiento: "El trabajo de las mujeres y menores de catorce años merece protección especial. La ley deberá reglamentarlo."



La Constitución Política de la República de Guatemala del año 1945, la cual es aprobada dentro de un gobierno con importantes principios sociales, contenía el Título III el cual regulaba las garantías individuales y sociales de los habitantes de la República, y dentro de este Título se encontraba el Capítulo II denominado: garantías sociales.

Dedicando específicamente la Sección I al trabajo, por lo que el Artículo 55 regulaba:

"Es trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. La vagancia es punible."

Y en el Artículo 58 establecía los principios fundamentales aplicables a los contratos de trabajo, como lo relativo al salario mínimo, la jornada máxima efectiva de trabajo y lo relativo a las vacaciones, entre otros.

Una norma constitucional de aquel entonces importante de resaltar era el Artículo 60, el cual regulaba la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales sufridos por los trabajadores con motivo de sus labores, estableciendo que la misma le correspondía al patrono, salvo los casos de intención de la víctima.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala, establece dentro de los derechos sociales el derecho de trabajo específicamente en el Artículo 101, el cual estipula que el trabajo es un derecho pero también una obligación de la persona frente a la sociedad: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

Por lo que también establece que la prestación del trabajo debe ser regulada atendiendo a la justicia social. "El concepto de justicia social surgió a mediados del siglo XIX para referirse a la necesidad de lograr un reparto equitativo de los bienes sociales. En



una sociedad con justicia social, los derechos humanos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidades de desarrollo." ¹⁹

Lo cual indica que las condiciones de trabajo son fijadas con el fin que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollo y de una vida digna. Precisamente el Artículo 102 de la Constitución Política establece las condiciones mínimas en que debe ser prestado el trabajo.

¹⁹ <http://definicion.de/justicia-social> consultada el ocho de mayo de 2015.





CAPÍTULO II

2. La relación laboral

La relación de trabajo es la situación jurídica que se crea entre patrón o empleador y el o los trabajadores, por la prestación de un trabajo. Por lo que esta constituye el objeto a regular por el derecho laboral, ya que de este vínculo surgen derechos y obligaciones para ambas partes.

2.1 Concepto de la relación laboral

La relación laboral es el vínculo que surge y existe entre el patrono y trabajador por la prestación de un servicio a cambio de una remuneración. Por lo tanto la relación laboral se origina en el momento de que el trabajador es contratado o que de hecho inicia a prestar el servicio necesario y esta relación subsiste por tiempo indefinido hasta que se dé una causal de terminación.

Por lo tanto la relación laboral es la esencia del derecho laboral, ya que este regula dicho nexo entre patrono y trabajador, desde su inicio hasta su terminación con el fin de que esta se realice de forma normal y sobre todo que en el transcurso de la misma se observen los derechos y obligaciones de las partes laborales.

En el Código de Trabajo de nuestro país se menciona en distintas normas jurídicas la relación laboral, pero en ninguna de ellas se indica en qué consiste o su contenido. A



diferencia de otras legislaciones que si proporcionan un concepto, como es el caso de México que en la Ley Federal del Trabajo, específicamente el Artículo 20 dispone: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

De lo cual se puede extraer los elementos más esenciales de la relación laboral de acuerdo con la legislación mexicana:

- a. La prestación de trabajo.
- b. La subordinación ante una persona, que no necesariamente es el patrono.
- c. La remuneración o pago del salario.

Por lo que estos tres elementos son la base de la relación laboral, lo cual nos permite diferenciarla de otro tipo de relaciones jurídicas como lo es la prestación de un servicio profesional pactado a través de un contrato civil.

Como se apuntó anteriormente, en Guatemala no se encuentra regulado el concepto de relación laboral, únicamente el de contrato de trabajo, de lo cual podemos extraer otro elemento que sería la dependencia continuada, lo que conlleva que el patrono debe de suministrar lo necesario al trabajador para que realice el trabajo para el cuál ha sido contratado.



Sobre la relación de trabajo, el autor Trueba Urbina manifiesta lo siguiente: "En torno a la relación entre patrono y trabajador se ha suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó de la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de la autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Política mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías, no se cambio el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad."²⁰

La relación laboral puede ser individual o colectiva atendiendo si el vínculo existe entre un empleador y un empleado o varios empleados. Lo cual influye en el sentido de los mecanismos que la ley regula para que se origine dicha relación laboral y para resolver los conflictos que surgieran.

2.2 Sujetos de la relación laboral

A continuación se describen los sujetos entre quienes surgen la relación laboral, que serían el patrono y el trabajador:

²⁰ De la Torre. **Op. Cit.** Pág. 41.



a. El patrono: también conocido como empleador, es la persona individual o jurídica que acuerda con otra persona que le preste su trabajo a cambio de una remuneración. El empleador no necesariamente se dedica a una actividad comercial, puede ser de cualquier naturaleza. "La figura del empleador es esencial contraparte del trabajador en el contrato de trabajo, y ha adquirido en los últimos años las formas y fisonomías más diversas."²¹

El Código de Trabajo lo define en el Artículo 2: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala."

b. El trabajador: es la persona física que presta su trabajo material e intelectual a favor de un patrono a cambio de una remuneración, quedando sujeto a las instrucciones que el patrono le indique personalmente o a través de sus representantes y a la vez suministrándole los medios necesarios para cumplir la prestación.

"El trabajador como sujeto activo del contrato y la relación, si bien parte de la enunciación genérica de la disponibilidad, asume una compleja obligación de cumplir con las funciones y actividad productiva asignada por el empleador. La disponibilidad se traduce en servicios, actos y obras."²²

²¹ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 145.

²² **Ibíd.** Pág. 139.



De conformidad con el Artículo 3 del Código de trabajo, trabajador es: "toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Como características del trabajador se puede mencionar las siguientes:

1. Es una persona física: por su naturaleza no puede ser un ente colectivo.
2. Dotada de capacidad laboral: debe de tener la aptitud para desarrollar la labor que se le encomienda, es decir que dependiendo del cargo deberá de reunir ciertas virtudes.
3. Dotada de capacidad jurídica: para ser sujeto de la relación laboral y poder ejercer sus derechos y contraer obligaciones debe de tener la aptitud de conformidad con la legislación. En Guatemala la capacidad de ejercicio se adquiere a los 18 años de edad, pero existe la capacidad relativa para la contratación de su trabajo, que es de 14 años.
4. Realiza el trabajo con el fin de superación: el trabajo es un medio de desarrollo y superación, por lo que el empleado tiene estos fines tanto personalmente como para su familia.



2.3 Definición de la relación laboral

Mario de la Cueva describe la relación de trabajo como: "La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos-ley de de sus normas supletorias."²³

En base a lo expuesto se puede afirmar que la relación laboral es el vínculo jurídico y económico real que surge y existe entre el empleado y empleador, en virtud del cual el primero se encuentra obligado a prestar su trabajo material e intelectual bajo las condiciones pactadas, tomando como base lo establecido en la ley, a favor del segundo, quien debe de entregar la remuneración correspondiente.

"Se denomina relación laboral al cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, consistentes en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio del pago de la remuneración a cargo del empleador."²⁴

De lo anterior es importante hacer hincapié en las palabras "cumplimiento efectivo" ya que las mismos hacen referencia a que la relación laboral es en sí el cumplimiento real

²³ **Ibíd.**, Pág. 42.

²⁴ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 178.



del contrato, es decir por el trabajador prestar sus servicios y por el patrono cumplir con la remuneración.

Siendo características de la relación laboral las siguientes:

- a. Es necesaria la prestación positiva del trabajador, es decir que este debe de prestar su trabajo efectivamente.
- b. El servicio prestado por el empleado debe ser prestado de forma subordinada a las instrucciones del patrono o su representante.
- c. Debe de existir la contraprestación, siendo esta el salario que debe de pagar el empleador al trabajador.
- d. Presunción de un contrato de trabajo: existe la presunción que si se está cumpliendo con las prestaciones descritas por ambas partes, esta relación existe como consecuencia de un contrato de trabajo.

2.4 El contrato de trabajo y sus elementos

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra en favor de otra mediante una remuneración.



Como todo contrato, consiste en un convenio o pacto que nace de la voluntad de las partes, en este caso entre empleado y empleador, por el cual surge la prestación que consiste en la prestación del trabajo bajo las condiciones establecidas y la contraprestación de la remuneración.

El Código de Trabajo regula lo relativo a los contratos y pactos de trabajo en el Título II, el cual dentro del Capítulo Primero regula lo referente al contrato individual de trabajo, especificando en el Artículo 18 lo siguiente: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es 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."

Del Artículo transcrito se pueden extraer como elementos del contrato individual de trabajo en la legislación guatemalteca los siguientes:

- a. Es un vínculo económico-jurídico: debido al contrato de trabajo entre el patrono y trabajador existe un nexo que los ata legalmente, debido a que ambas partes adquieren el compromiso de cumplir con una prestación respecto del otro, y precisamente por la naturaleza de las prestaciones, el nexo también es económico, ya que el trabajador presta su servicio físico e intelectual, lo cual es un factor de producción y la contraprestación consiste en una remuneración en dinero.



- b. El compromiso de la prestación del trabajo personalmente: como se indicó anteriormente, el empleado se compromete a prestar sus servicios que pueden ser físicos o intelectuales.

- c. Dependencia continuada: este elemento es muy importante en los contratos de trabajo, ya que permite diferenciarlo de otros similares. La dependencia continuada significa que el trabajador debe de cumplir con sus obligaciones de conformidad con lo establecido y suministrado por el patrono.

- d. Dirección inmediata o delegada: el patrono dirigirá el trabajo que realice el empleado, a través de instrucciones que puede dar el patrono personalmente o a través de sus representantes.

- e. El compromiso de la remuneración: en términos generales, este elemento consiste principalmente en el salario que debe de entregar el patrono al trabajador, de acuerdo con las estipulaciones de la ley y las pactadas, como la periodicidad, la cantidad, la forma, entre otras. Así mismo es parte de este elemento las prestaciones económicas adicionales que necesariamente se deben de cumplir, como por ejemplo bonificaciones.

Por lo que el contrato de trabajo normalmente es de donde parte la relación jurídica entre patrono y trabajador, siendo los dos sujetos del contrato de trabajo, y teniendo como características las siguientes:



1. Consensual: en virtud que se perfecciona con el consentimiento de los sujetos.
2. Bilateral: debido a que ambas partes, contraen derechos y obligaciones recíprocos.
"se llaman así a los contratos en los que son dos los sujetos responsables de los deberes y de los derechos recíprocos, que además operan uno como condición de procedencia del otro y viceversa."²⁵
3. Personal: atendiendo que el trabajador necesariamente es quien debe de realizar el servicio y puede ser prestado por un tercero. De tal razón que los autores se han referido al contrato de trabajo como *intuito personae*.
4. Oneroso: debido a que existe una contraprestación que debe recibir el trabajador por el esfuerzo que realiza y a la vez el patrono recibe la prestación del servicio y lo paga con el salario, de tal manera que ambas partes cumplen con una prestación y reciben una prestación.
5. Conmutativo: debido a que existe certidumbre en cuanto a las prestaciones que cada sujeto debe de cumplir.
6. De tracto sucesivo: su cumplimiento no es instantáneo sino de ejecución continuada en el tiempo.

²⁵ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 174.



7. Autónomo: es un contrato propio distinto a los demás contratos sobre todo a contratos que son similares, debido a que posee sus propios principios, elementos y características.

8. Típico: se le atribuye esta característica porque se encuentra claramente regulado en la legislación.

9. Poco formal: esta característica obedece a que el contrato de trabajo está sujeto a ciertos requisitos pero se pueden cumplir de una forma sencilla.

El contrato de trabajo se puede clasificar atendiendo a diferentes elementos, siendo las clases más comunes las siguientes:

- a. De acuerdo a los sujetos que intervienen y a las relaciones que afectan, puede ser contrato colectivo de trabajo y contrato individual de trabajo.

El Código de Trabajo establece que el contrato colectivo de trabajo es en el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida de la misma forma.



Por el otro lado el contrato individual es el que regula la relación de un patrono y un trabajador.

Algunos autores establecen que el contrato de trabajo individual se puede clasificar de la siguiente manera:

Atendiendo a su duración, deben de ser por tiempo indefinido, pueden ser por plazo fijo o por obra determinada.

En este sentido el artículo 25 del mismo cuerpo normativo nos indica que el contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- 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.

Y el Artículo 26 del Código de trabajo establece que, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y



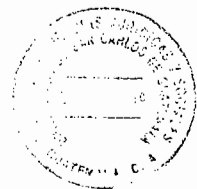
expresa en contrario, este precepto es atendiendo al principio de estabilidad laboral que deben gozar todos los trabajadores, por lo que atendiendo al tiempo, se puede considerar el contrato por plazo indefinido como la regla.

Atendiendo a su forma, los contratos individuales de trabajos se dividen en:

- 1) Escritos.
- 2) Verbales.

Estos últimos, solamente son permitidos en la legislación guatemalteca para las relaciones laborales que se refieran a:

- Labores agrícolas o ganaderas.
- Al servicio doméstico.
- A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y sí se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que ésta no sea mayor de sesenta días.



2.3 La relación laboral y el contrato de trabajo

La relación laboral y el contrato de trabajo están íntimamente relacionados, ya que el contrato es la génesis de la relación laboral, aunque no siempre es así, por lo que a continuación se plantean dos situaciones referentes al contrato y la relación de trabajo:

- a. Contrato sin relación de trabajo: esta situación se produce en los casos en que patrono y trabajador acuerdan establecer una relación laboral con sus respectivas condiciones y difieren el inicio de la misma. Por lo que firman el contrato de trabajo para hacer constar su consentimiento. Puede suceder que la relación de hecho no comience por diversos motivos.

En el Código de Trabajo se prevé esta situación estableciendo que la misma se resolverá de conformidad con las reglas del derecho común. El Artículo 19 lo regula en el segundo párrafo: "Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos." Por lo que básicamente se genera la responsabilidad de pagar los daños y perjuicios.

- b. Relación laboral sin contrato de trabajo: los autores se refieren a esta situación como la consecuencia que un trabajador inicie a prestar el trabajo y el patrono reciba dicha



prestación y a cambio pague un salario sin haber realizado el contrato de trabajo. Sin embargo también se sostiene que esto no es posible en virtud que el contrato es un acuerdo y que aunque dicho convenio no formalice por escrito igualmente existe en el momento que las partes consienten.

Por lo que se puede concluir que el contrato de trabajo es el acuerdo del patrono y el trabajador por el que fijan los elementos del mismo, y la relación laboral es la realización y cumplimiento de las prestaciones por los sujetos. También se puede afirmar que en casos especiales puede existir el contrato de trabajo pero no la relación laboral pero no a la inversa.

2.5 Condiciones de la relación laboral

La prestación del trabajo se rige por ciertas condiciones básicas que deben ser acordadas por empleador y empleado, tomando como límite mínimo lo establecido en la ley. Por lo tanto estas condiciones básicas reglamentan la relación de trabajo y son las siguientes:

1. Servicio que el trabajador se compromete a prestar:
2. Duración del contrato.
3. La jornada de trabajo.
4. Lugar de trabajo.
5. El salario.
6. Los descansos obligatorios.



2.5.1 Servicio que el trabajador se compromete a prestar

El trabajador adquiere un compromiso de realizar una labor a favor del patrono. Los actos que constituyen el trabajo deben de especificarse en el contrato de trabajo y debe de ser de tal naturaleza que no sea contrarios a la dignidad de la persona.

Si no se especificara cuales son las actividades que el empleado debe de realizar debe de entenderse que solamente se comprenderán aquellas que sean compatibles con el trabajador, esto es conocido como el principio de razonabilidad y se encuentra reconocido en el Artículo 21 del Código de Trabajo el cual establece: "Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono."

Existe otro principio que se relaciona con la prestación del trabajo, este lineamiento es la exclusividad, el cual indica que el trabajador no realiza la prestación de los servicios o ejecución de una obra con exclusividad para el patrono, por lo cual puede prestar su trabajo a otro patrono toda vez no exista incompatibilidad de horarios. La exclusividad solo será característica del trabajo si se pacta de esa manera.

En este sentido el Artículo 18 del Código de Trabajo estipula en el tercer párrafo que "La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad



entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato."

2.5.2 Duración del contrato

La duración del contrato es un elemento muy importante, ya que se refiere directamente a la vigencia de la relación laboral. Como se indicó anteriormente existen diferentes clases de contratos atendiendo a su plazo.

Los contratos de trabajo deben de ser por tiempo indefinido de acuerdo con la ley, existiendo la excepción de los contratos por tiempo determinado o a plazo fijo solamente cuando así sea necesario o bien el contrato de trabajo puede ser por obra determinada que en este caso no depende del factor tiempo.

De conformidad con el Artículo 26 del Código de Trabajo todo contrato de trabajo que se celebra se tiene como contrato por plazo indeterminado salvo las excepciones mencionadas.

Esta norma legal vela por la estabilidad laboral y por los derechos de los trabajadores para que no sean vulnerados a través de la celebración de contratos de trabajo por plazo determinado, en este sentido el Artículo antes mencionado dispone en el segundo párrafo: "Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o por obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas



actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen."

Por lo que el contrato de trabajo debe expresar de qué clase de contrato se trata y a falta de designación se entenderán de vigencia indefinida.

2.5.3 La jornada de trabajo

La jornada de trabajo consiste en el tiempo efectivo que el trabajador se encuentra obligado a realizar sus labores siguiendo las instrucciones del patrono. Por lo que la jornada de trabajo fue uno de los principales motivos por lo que los trabajadores lucharon en la historia del derecho laboral, ya que en muchas ocasiones no existía una limitación a este tiempo, provocando que los patronos abusaran del trabajo excesivo de los empleados.

En la legislación guatemalteca se regulan tres clases de jornadas de trabajo atendiendo al horario en que se presta el trabajo, pudiendo ser la jornada diurna, nocturna o mixta. Cada una de estas jornadas tiene un límite máximo distinto ya que se toma en consideración el desgaste que ocasiona el trabajo en determinado horario.

También se regulan dos clases de jornada de trabajo tomando en consideración precisamente los límites máximos de la duración de la jornada, existiendo la ordinaria y la extraordinaria.



La jornada de trabajo extraordinaria consiste en el tiempo que el empleado presta su trabajo al patrono, excediéndose del límite ordinario de tiempo, el cual debe ser remunerado de forma especial, que en Guatemala es con el cincuenta por ciento más del salario correspondiente.

Es importante destacar que existen ciertos casos de excepción en los cuales los empleados no están sujetos a las jornadas de trabajo máximas establecidas en la ley. Estos casos de excepción se deben a la naturaleza del trabajo que realiza el empleado y ajustarse a las jornadas establecidas no es lo más funcional. Estos casos se encuentran regulados en el Artículo 124 del Código de Trabajo, siendo los siguientes:

- a) Los representantes del patrono.
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde está establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.
- e) Los demás trabajadores que desempeñan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es un elemento esencial de la relación de trabajo debido a que su determinación o fijación el empleado puede decidir si le es posible establecer esa relación de trabajo o si le es conveniente.



2.5.4 Lugar de trabajo

El lugar en que se debe de realizar el trabajo también es un elemento importante ya que fija en donde se deben de cumplir las prestaciones principales de los sujetos.

El lugar de trabajo debe de cumplir con las condiciones necesarias como por ejemplo las relativas a la higiene, y por esta razón la ley le otorga las facultades necesarias a los inspectores de trabajo para verificar que así sea. El Artículo 281 del Código de Trabajo establece dichas facultades, en la literal d) señala: "Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores..."

También debe de poseer las condiciones necesarias para el descanso, por ejemplo el Artículo 61 del Código de Trabajo que regula las obligaciones del patrono dispone en la literal k) "Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;"

Esta condición de la relación laboral debe ser determinada precisamente para que el trabajador pueda cumplir con la prestación de su trabajo, siendo lo normal que el patrono facilite este lugar, inclusive con un espacio adecuado para guardar los instrumentos de trabajo. Sin embargo existe la excepción en el cual el patrono no facilita el establecimiento para las labores, siendo el caso del régimen especial del trabajo a domicilio.



2.5.5 El salario

Es la principal prestación del patrono, ya que es la contraprestación a la que tiene derecho el empleado, motivo importante por el cual el trabajador se compromete a prestar sus labores. Motivo por el cual el salario debe de prestarse bajo ciertas condiciones mínimas establecidas en la ley.

De conformidad con la ley el salario es la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador dentro de la relación de trabajo.

El Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas cuyo objeto es fijar las bases para la protección del salario, define el salario en el Artículo 1 de la siguiente forma: "salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar."

De la definición de salario elaborada por la Organización Internacional del Trabajo es importante destacar que no importa como se le denomine, toda vez consista en la remuneración a favor del empleado, tendrá la naturaleza de salario y que puede evaluarse en efectivo.



Por su lado el Código de Trabajo también establece una definición de salario o sueldo en el Artículo 88: "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."

El salario "constituye la remuneración a la actividad ejecutada bajo la dependencia de un empleador, que ha sido convenida de común acuerdo entre el patrono y el trabajador, comúnmente en dinero, aunque algunas legislaciones permiten que sea parcialmente en especie y que debe de ser como mínimo la cantidad que la ley señala, y que sin la existencia de este elemento, el contrato de trabajo no tendría validez por ser un elemento esencial."²⁶

Existen ciertas medidas de protección del salario para que este ciertamente cumpla su fin. Una de estas medidas de protección es la fijación de un salario mínimo que de conformidad con la ley cubra las necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

En Guatemala existe un procedimiento para fijar anualmente el salario mínimo para los distintos sectores de la industria y comercio, destacándose el salario agrícola y no agrícola. Sin embargo en los últimos años estos dos salarios mínimos han sido fijados en la misma medida.

²⁶ De León Carrera, Netzer Daniel Antonio. **Análisis de la falta de cumplimiento del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona uno en la Cabecera departamental de Escuintla.** Pág. 13.



2.5.6 Los descansos obligatorios

El descanso es un derecho que le corresponde al trabajador y que le permite recuperar sus fuerzas para poder desempeñar su trabajo con eficiencia y eficacia, además de ser importante para la salud.

Existen diferentes clases de descansos a los que tiene derecho el trabajador sin que afecte su salario. El Código de Trabajo dedica un capítulo a los descansos señalando que existe el descanso semanal, los días de asueto y las vacaciones anuales.

El descanso semanal consiste en un día remunerado después de cada semana de trabajo, comprendiendo la semana de cinco a seis días según la jornada semanal establecida. Este día de descanso puede ser cualquier día de la semana.

Los días de asueto mínimos son fijados en la ley, principalmente en el Código de Trabajo. Existen algunos días de asueto que son generales para todos los trabajadores pero también existen otros específicamente para ciertos trabajadores, como para los maestros o las madres.

En cuanto a las vacaciones estas comprenden un período de quince días hábiles mínimos después de un año de labores. Para lo cual el patrono debe de señalar dentro de los sesenta días siguientes al cumplirse el año de labores continuas la época en que el trabajador debe de gozar de este derecho.



Este derecho lo deben de gozar todos los trabajadores y de ninguna forma es compensable.

Las condiciones de la relación laboral descritas deben de señalarse en el contrato respectivo fijando como mínimo los derechos establecidos en la ley pero siempre son mejorables.



CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo

En la legislación laboral se regulan los derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores, interviniendo el Estado de esta manera para tutelar a los trabajadores y así lograr igualar a los sujetos del derecho laboral.

Pero también necesita proteger a cierta clase de trabajadores que por sus características o por la naturaleza del trabajo tienen necesidades especiales que necesitan ser reguladas. Por lo que en el Código de Trabajo se regulan los regímenes especiales de trabajo.

3.1 Definición

"Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta."²⁷

Los regímenes especiales constituyen un conjunto de normas jurídicas que establecen las garantías mínima para ciertos grupos de empleados, con el fin de garantizar sus

²⁷ Galdámez Mendía, José Antonio. **Análisis jurídico y doctrinario de los regímenes especiales de trabajo en la legislación guatemalteca.** Pág. 45.



derechos tomando en consideración las características del trabajo que realizan y los posibles inconvenientes que se les pueden presentar en el cumplimiento de sus labores.

"La especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias."²⁸

3.2 Características

Se pueden mencionar las siguientes características de los regímenes especiales de trabajo:

- a) Constituyen un conjunto de normas jurídicas especiales: puesto que aplican la especialidad en la materia, es decir que dentro de la normativa legal laboral estos regímenes aplican a ciertos trabajadores en específico.

- b) Se toma en consideración las necesidades de cierto grupo de trabajadores: el hecho de que el legislador haya incluido dentro del Código de Trabajo estos regímenes demuestran que existen trabajadores que tienen necesidades especiales, no tiene nada que ver con su fortaleza o debilidad sino con necesidades concretas. "La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no

²⁸ **Ibíd.**



obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto."²⁹

- c) Se toma en consideración la naturaleza y características de ciertos tipos de trabajo: todo trabajo tiene su grado de dificultad y por lo tanto para toda labor los trabajadores tienen que tener ciertas aptitudes pero existen algunas labores muy específicas, cuyas características ameritan que sean regulados independientemente.
- d) Son de carácter excepcional: algunas personas sostienen que a través de los regímenes especiales se violenta el derecho de igualdad ya en varios de ellos se establecen normas de protección distintas a las normas laborales en general, sin embargo esta normativa es de carácter excepcional para realizar una tutela efectiva para ciertas clases de trabajadores y de esta manera compensar la desigualdad y satisfacer necesidades muy específicas.

" La especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias."³⁰

²⁹ **Ibíd.**

³⁰ Simón Méndez, Baudilio. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Pág. 43.



e) Son principalmente protectoras: cada régimen está conformado por una serie de normas jurídicas que regulan la prestación de un trabajo en específico por lo que dispone derechos y obligaciones para ambos sujetos de la relación laboral pero primordialmente regula derechos especiales para los trabajadores.

"La discriminación positiva significa que el Estado y la legislación dan un trato distinto a situaciones distintas, pero solamente si dicho trato es en beneficio de una persona en consideración a sus particulares condiciones. En el caso de los regímenes especiales de trabajo, la ley tiene que considerar la especial naturaleza de los trabajos, pero regularlos de tal forma que reporten una superación a las garantías mínimas ya establecidas."³¹

3.3 Regímenes especiales de trabajo

Los regímenes especiales pueden variar atendiendo a la legislación laboral que se trate, aunque hay ciertos regímenes que son fundamentalmente especiales como el trabajo de mujeres y menores de edad.

Precisamente el derecho laboral como se ha indicado anteriormente es el resultado de la lucha de los trabajadores en contra de los vejámenes que sufrían y en esta situación no eran la excepción las mujeres y niños sobre todo porque ellos laboraban arduamente en las fábricas durante las guerras mundiales debido a que la mayoría de hombres luchaban en las mismas.

³¹ **ibíd.** Pág. 85.



En Guatemala estos regímenes se encuentran regulados en el Código de Trabajo a partir del Artículo 138, incluyendo ocho regímenes especiales que son los siguientes:

1. Trabajo agrícola y ganadero
2. Trabajo de mujeres y menores de edad
3. Trabajo doméstico
4. Trabajo a domicilio
5. Trabajo de aprendiz
6. Trabajo de transporte
7. Trabajo en el mar y vías navegables
8. Trabajo de los servidores públicos

Algunos estudiosos del Derecho sostienen que en este grupo deberían incluirse otros regímenes especiales como por ejemplo el trabajo de agentes viajeros o los servicios deportivos de jugadores de futbol. Estos regímenes pueden ir variando atendiendo a la actualidad y las labores que van surgiendo para atender las necesidades del empleador.

3.4 Trabajo agrícola y ganadero

El trabajo agrícola y ganadero regula el trabajo que realizan los empleados campesinos en relación de dependencia. Por tal razón en el Artículo 138 que es el primero de este régimen define al trabajador campesino de la siguiente manera: "Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de



ésta." Principalmente este Artículo se refiere a aquellas personas que prestan su trabajo físico en estas actividades, excluyendo a las personas cuyo trabajo es mayormente intelectual, como por ejemplo administradores.

La importancia de este régimen radica en que la actividad de la agricultura por mucho tiempo fue la principal actividad económica en Guatemala, por lo que tomando en cuenta la realidad se establecen estas directrices.

Un aspecto importante de este régimen es lo referente al representante del patrono, ya que se establece una serie de impedimentos para cumplir esta función y también se regulan requisitos para el ejercicio de este cargo.

Los impedimentos para ser representante de trabajo en este régimen tienen como finalidad que no exista un aprovechamiento por estos sujetos.

Respectos a los requisitos el representante del patrono debe de obtener una autorización ante las autoridades administrativas de trabajo y previsión social y deben de contar con una carta poder que debe de renovarse cada año de conformidad con el Artículo 141 del Código de Trabajo.

Respecto a los derechos de los trabajadores sobresale el que reciba un lugar de habitación con las condiciones higiénicas necesarias.



3.5 Trabajo de mujeres y menores de edad

"El tema del derecho al trabajo que tiene la mujer ha resultado muy importante en los últimos años, pues históricamente nuestras dignas mujeres fueron excluidas y estigmatizadas en lo que respecta al ámbito laboral."³²

Este régimen es muy importante por las razones expuestas ya que no se considera que las mujeres y menores de edad no tengan la capacidad sino que tienen necesidades especiales.

"La mujer que tuvo el renacimiento de sus derechos cívicos y de igualdad con el hombre del siglo XX, fue la primera en ser protegida por las normas embrionarias del derecho del trabajo porque junto con sus hijos menores eran objeto de abusos inimaginables. La mujer por su fragilidad y por su rol especial dentro de la familia y en la procreación y crianza de sus hijos, y los menores por su fragilidad también por estar en proceso de crecimiento, en edad que requieren un especial amparo frente a su salud física y mental y en el marco de la educación obligatoria."³³

De conformidad con el Artículo 147 del Código de Trabajo el trabajo de mujeres y menores debe ser realizado en consideración a sus condiciones: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral."

³² <http://www.monografias.com/trabajos72/regimenes-especiales> consultada el ocho de mayo de 2015.

³³ De Diego. *Op. Cit.* Pág. 429.



El trabajo de mujeres y menores de edad se encuentran regulados en el mismo régimen por las condiciones históricas referidas, pero cada uno tiene necesidades distintas y por lo tanto existen ciertas reglas específicamente para cada uno, dentro de las cuáles se pueden mencionar las siguientes:

3.5.1 Trabajo de mujeres

Como se apunto anteriormente la mujer tiene ciertas necesidades que le permiten desarrollarse integralmente, sobre todo el aspecto de la maternidad, que en muchas ocasiones laboralmente es visto como desventajas, por lo que con el fin de protegerla la legislación laboral contiene las siguientes medidas:

- La igualdad entre el hombre y la mujer en el aspecto laboral: un tema por el cual las mujeres han luchado constantemente es para eliminar la discriminación, ya en muchas ocasiones las mujeres realizan laborales de igual naturaleza que los hombres sin embargo son tratadas de forma distinta principalmente su remuneración que reciben.

Esta discriminación se encuentra prohibida en el Artículo 89 del Código de Trabajo que dispone en el segundo y tercer párrafo: "A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales; corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.



En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor."

Por lo que en los casos de discriminación salarial hacia las mujeres, el patrono tiene la carga de la prueba para justificar los motivos de un salario inferior.

Respecto a la discriminación contra el género femenino, se refiere el autor Julián Arturo de Diego en Argentina: "En efecto, la ley asegura que la mujer podrá celebrar todo tipo de contrato de trabajo sin que las convenciones colectivas utilicen alguna forma de discriminación en su perjuicio fundada en razones de sexo o estado civil, aun cuando este último cambiara en el curso de la relación laboral (Art. 172 LCT). Uno de los ejemplos de discriminación de este tipo fue el caso de las azafatas y auxiliares a bordo de aviones, a quienes se les prohibía contraer matrimonio."³⁴

- La protección especial por maternidad: la maternidad es natural en la vida de una mujer, pero a la vez para el patrono es un inconveniente ya que el puesto que ocupa la empleada quedará sin su titular y tendrá que buscar a otro empleado o empleada que temporalmente realice ese trabajo. La Ley protege a la trabajadora que gozará de inamovilidad en su trabajo mientras dure su embarazo y por un periodo posterior, para lo cual es necesario que la trabajadora de el aviso oportuno a el empleador.

³⁴ *Ibíd.* Pág. 430.



- La licencia por maternidad: la licencia por maternidad es un derecho que le corresponde a la mujer trabajadora con el fin que pueda prepararse para el hecho del parto y recuperarse con posterioridad a este, así mismo que le permita atender a su hijo o hija en los primeros meses de vida. En la legislación guatemalteca el Artículo 152 establece un período de descanso retribuido con el cien por ciento de su salario los treinta días previos al parto y los cincuenta y cuatro posteriores, dando un total de 84 días.

- El período de lactancia: otro derecho relacionado con el anterior es el permiso para la lactancia por el cual se le permite a la madre trabajadora gozar de un tiempo prudente para amamantar a su hijo o hija. Este permiso se encuentra regulado en el Artículo 153: "Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después de inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija..." El período de lactancia durará por diez meses contados a partir que la trabajadora regrese a sus labores después de haber gozada de su licencia por maternidad.



3.5.2 Trabajo de menores de edad

"Los menores, junto con las mujeres, fueron los primeros en ser protegidos por las leyes laborales por ser los más afectados por los abusos de la Revolución Industrial, cuando se les abonaban magros salarios y se trabajaban jornadas extenuantes de sol a sol."³⁵

Dentro del marco jurídico especial para los menores de edad se pueden mencionar las siguientes:

- La edad: los menores de edad tiene capacidad para laboral toda vez su edad sea de catorce años como mínimo. En virtud que un menor de edad debe de llevar una vida en la cual se desarrolle integralmente sobre todo dedicarse a sus estudios. Por lo que de conformidad con el Código de Trabajo solo ciertos casos excepcionales la autoridad de trabajo autorizara los contratos de trabajo con menores de catorce años.
- La jornada de trabajo: en primer término es prohibido el trabajo de menores de edad en las jornadas nocturna o mixta. Y en la jornada diurna que es la única permitida será disminuida atendiendo a su edad.
- El trabajo a prestar: el trabajo que puede realizar un menor de edad debe ser en un lugar con un ambiente sano y que de ninguna forma sea perjudicial para él. Por lo que está prohibido el trabajo en cantinas o establecimientos análogos.

³⁵ **Ibíd.** Pág. 450.



- Su capacitación técnica o de educación: en el caso de los trabajadores menores de edad deben desempeñar su trabajo sin menoscabo de su educación y el trabajo que realicen debe de coadyuvar con su educación.

3.6 Trabajo doméstico

Se cataloga como trabajo doméstico el que efectúan las personas realizando tareas de aseo y asistencia en un hogar o residencias particulares.

"El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas de las mujeres en la historia del mundo. Tiene vínculos con la esclavitud y diversas formas de servidumbre, incluyendo el colonialismo. Se trata de una actividad no regulada y poco valorada, ya que, en la mayoría de los países, las leyes laborales no son aplicables a los trabajadores domésticos."³⁶

Existe un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo que es el 189 cuyo objeto es fijar las bases del trabajo y los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Este Convenio surge en el año 2011 reconociendo la contribución significativa de de los trabajadores domésticos a la economía mundial.

Así mismo dicho Convenio establece en el Artículo 1 tanto lo que se debe de entender como trabajo doméstico así como trabajador doméstico: " a) la expresión *trabajo*

³⁶ <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/trabajo-domestico> consultada el 21/01/2015



doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;"

Existen diversas modalidades sobre esta clase de relación laboral, sobre todo tomando en consideración si el empleado vive en el hogar en que presta su trabajo o no.

"Los/as trabajadores/as domésticos/as se pueden dividir en dos categorías de trabajadores: sin retiro y con retiro. Sin retiro son los/as trabajadores/as domésticos/as que residen en la casa donde realizar su trabajo, mientras que con retiro son los/as empleados/as del hogar que viven fuera de su lugar de trabajo."³⁷

Un derecho importante para los trabajadores domésticos es lo relativo a su remuneración, ya que parte de la misma es el suministro de habitación y manutención, en el entendido que es adicional al pago en dinero y que de ninguna forma se le debe de restar de su salario en dinero.

Otro derecho importante para el trabajador doméstico es recibir atención médica gestionada por el patrono, sobre todo en los casos en los que el empleado vive en el hogar del empleador.

³⁷ *Ibíd.*



3.7 Trabajo a domicilio

Esta clase de trabajo es el que realiza los empleados fabricando artículos o productos en su hogar o en un lugar distinto pero no dispuesto por el patrono y en consecuencia sin supervisión directa del empleador.

Dentro de este régimen es importante señalar que los materiales para elaborar los productos deben ser entregados al trabajador por parte del empleador. Así mismo el patrono tiene obligación de llevar un libro autorizado en el cual debe de registrar la actividad del empleado, sobre todo lo referente a los materiales que le entrega.

Respecto del salario para esta clase de empleados existe la disposición que debe ser pagado por las labores cumplidas o por períodos de tiempo no mayores a una semana.

En caso que el patrono tenga empleados a domicilio, que constituyan diez o más, y le soliciten un local para realizar el trabajo, debe obligatoriamente suministrarlo.

3.8 Trabajo de aprendiz

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española aprendiz es la "Persona que aprende algún arte u oficio. Persona que, a efectos laborales se halla en el primer grado de una profesión manual antes de pasar a oficial."³⁸

³⁸ Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. Pág. 187.



Una de las principales características del aprendizaje es que el empleado está siendo instruido en ciertas labores, que normalmente son manuales.

El Código de Trabajo define en el Artículo 170 como aprendices: "los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo."

Bajo esta modalidad ambas partes de la relación laboral se ven beneficiados en el sentido que el empleado está recibiendo conocimientos del patrono, que aprenderá y le servirán en adelante, y por su parte el patrono recibe el trabajo del aprendiz. Pero debido a que el empleado está recibiendo conocimientos y aprendiendo un arte, oficio o profesión y a la vez puede cometer errores, la ley permite que la remuneración sea inferior al mínimo, siendo la única excepción de este tipo.

El contrato de aprendizaje únicamente puede ser a plazo fijo, ya que la situación de aprendizaje no puede ser indefinida y que sea aprovechada por el patrono.

Una de las obligaciones del patrono en este régimen es entregarle al empleado una constancia del aprendizaje que ha realizado, toda vez haya aprobado el examen correspondiente.



El aprendiz que no desee continuar con el proceso de aprendizaje con ese patrono puede dar por terminado este contrato toda vez le avise con cinco días de anticipación a la terminación efectiva.

3.9 Trabajo de transporte

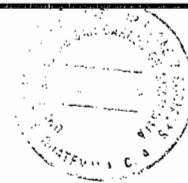
Este régimen regula la relación laboral entre el patrono y los trabajadores que prestan sus servicios conduciendo un vehículo ya sea de transporte de carga o de pasajeros.

El Código de Trabajo establece ciertos requisitos que debe de cumplir el trabajador de transporte, ya que en este régimen no solamente se tutelan los derechos de dichos empleados sino también el interés colectivo, ya que la actividad de transporte está sujeta a ciertos siniestros que ponen en peligro la vida e integridad de los conductores, de los pasajeros y de terceros.

De conformidad con el Código de Trabajo es deber del Organismo Ejecutivo emitir los reglamentos respetivos a través de las autoridades administrativas de trabajo con el objeto de establecer normas jurídicas aplicables a la prestación del servicio de transporte.

3.10 Trabajo en el mar y vías navegables

Los trabajadores cuya actividad la desarrollan a bordo de una embarcación que es utilizada en el mar o vías navegables. El Código de Trabajo establece en el Artículo 175



quienes son los trabajadores del mar y de las vías navegables: "Son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido."

La relación laboral entre el patrono, que en este caso es el naviero o amador, sea propietario o no de la nave, y el trabajador se establece a través de un contrato de embarco. El capitán de la embarcación funge como representante del patrono.

Dicho contrato de embarco puede ser de tres clases distintas atendiendo a su duración. Estas modalidades son: por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. Dentro de este contrato es necesario determinar el lugar en donde será restituido el trabajador una vez que la relación laboral termine.

De cualquier forma el patrono tiene la obligación de restituir al trabajador en el lugar o puerto que se haya determinado o que la ley señale.

Si el trabajador enfermaré estando a bordo de la embarcación o en el viaje debe ser atendido por el patrono y le corresponde el derecho de continuar recibiendo el cincuenta por ciento de su salario.

Respecto a la terminación del contrato existe la prohibición de dar por terminado el contrato de embarco mientras estén de viaje, aún exista una causa justa. Respecto de las causas justas para dar por terminado el contrato también se regulan algunos casos especiales:



Para el patrono constituye una causa justa de despido que el empleado abandone la guardia de la nave o la falta de respeto a los pasajeros.

Para el trabajador también existen situaciones que constituyen causas justa para terminar con el contrato sin su responsabilidad, por ejemplo: que se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados o que exista información certera que en el lugar de destino existe epidemia.

Respecto a los derechos colectivos de los trabajadores es importante resaltar que tienen prohibido realizar huelga mientras se encuentren de viaje y de hacerla debe ser calificada como huelga ilegal. Así mismo el patrono que contrate a cinco o más trabajadores debe de elaborar y solicitar la autorización del reglamento interior de trabajo.

3.11 Trabajo de los servidores públicos

Uno de los regímenes especiales es el relacionado con los servidores públicos que tiene como especialidad que el patrono o empleador es el Estado y que el servidor público cumple con una función muy importante para toda la población.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran reguladas ciertas normas jurídicas en un capítulo específico sobre la relación jurídica de los servidores públicos frente al Estado, relación denominada funcional.



Dentro de dichas normas constitucionales se encuentra el Artículo 107 que dispone:
"Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna."

Este régimen se encuentra enunciado en el Código de Trabajo pero con la finalidad de indicar que los derechos de los trabajadores del Estado se regulan en una ley especial que es la Ley del Servicio Civil de forma general y específicamente por la ley del servicio civil de la institución pública que se trate.

En este mismo sentido el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala dispone: "Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato."

Por lo que en la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala se regulan los derechos básicos de los empleados públicos, algunos superiores a lo establecido en el Código de Trabajo, como por ejemplo el período de vacaciones que para los empleados públicos es de veinte días hábiles.



La relación funcional básicamente se rige por la Ley del Servicio Civil y por los pactos colectivos de trabajo que puedan existir en cada institución pública.

Por lo que cada uno de los regímenes especiales fijan normas legales que obligatoriamente debe de observar el patrono cuando contrate estas clases de trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Reforma al régimen de trabajo de transporte

En el capítulo anterior se desarrollaron los regímenes especiales de trabajo, dentro de los cuales figura el trabajo de transporte, el cual se desarrolla en tres artículos, del 167 al 169. Estableciendo que el mismo debe de ser desarrollado a través de reglamentos.

Los empleados que prestan sus servicios en esta actividad económica sufren varios inconvenientes, dentro de ellos enfermedades profesionales, por lo que es necesario reformar el régimen de trabajo de transporte para proteger de mejor manera a los empleados.

4.1 Trabajo de transporte

"El término transporte deviene del latín *trans* que significa al otro lado y *portare* llevar. Es el traslado de bienes o personas de un lugar a otro. Dentro de dicha acepción se incluyen numerosos conceptos, de los cuales los de mayor importancia son los vehículos, las infraestructuras y las operaciones."³⁹

El trabajo de transporte es el servicio que realizan las personas relativas a la actividad de trasladar a personas como pasajeros o bienes. Existiendo diferentes clases de

³⁹ Pedroza Pineda, Héctor Oswaldo. **Importancia jurídica de la regulación de las jornadas de trabajo en las empresas de transporte pesado en Guatemala.** Pág. 71.



transporte dependiendo del medio que se utilizó. El Código de Trabajo se refiere a cualquiera de sus modalidades e inclusive se puede interpretar que también es aplicable al transporte multimodal.

La Organización Internacional del Trabajo a través de su órgano supremo ha emitido dos Convenios relativos al trabajo de transporte, sobre todo para fijar reglas respecto de los horarios. Estos convenios son el número 63 y el 157, sin embargo se centran en el transporte terrestre o por carretera.

El Convenio 63 data del año 1939, fue aprobado por la Conferencia General en Ginebra con el fin de adoptar reglas sobre los horarios y descansos de los conductores y sus ayudantes.

De conformidad con el Artículo 1 del Convenio, este será aplicable a:

- (a) a las personas que conduzcan, a título profesional, un vehículo utilizado en el transporte por carretera;
- (b) a los ayudantes y demás personas que viajen en un vehículo utilizado para el transporte por carretera y estén ocupados, a título profesional, en trabajos relativos al vehículo, a sus pasajeros o a su carga.

Y por vehículo terrestre comprende todos los vehículos, de propiedad pública o privada, de tracción mecánica, incluidos los tranvías, trolebuses y remolques movidos por un



vehículo de tracción mecánica, que efectúen, en la vía pública, el transporte retribuido de personas o de mercancías o el transporte de las mismas para satisfacer las necesidades de la empresa que utiliza el vehículo.

Respecto del horario el Convenio 63 establece que las horas de trabajo no deberán exceder de cuarenta y ocho por semana, ni de ocho horas al día, las cuales podrán exceder únicamente en ciertos casos excepcionales como los siguientes:

- Accidentes, averías, retrasos imprevistos, perturbaciones del servicio, interrupciones del tráfico o casos de fuerza mayor;
- Ausencia imprevista de una persona cuyos servicios sean indispensables y a la cual no sea posible sustituir;
- Salvamento o auxilio, en caso de terremoto, inundación, incendio, epidemia o cualquier otra calamidad o catástrofe;
- Necesidad urgente y excepcional de garantizar el funcionamiento de servicios de utilidad pública.

El Convenio 153 también trata de la duración del trabajo y períodos de descanso del transporte por carretera al igual que el Convenio anterior, solamente que este Convenio es más reciente, ya que fue aprobado en 1979. El Artículo uno establece a quienes es aplicable: "Se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de



transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia."

El Artículo cinco del Convenio 153 regula el descanso obligatorio cada cuatro horas como máximo. Este descanso es vital ya que le permite al conductor despejarse física y mentalmente.

En cuanto a la jornada de trabajo se aprueba que la jornada diaria sea de nueve horas. Pero el descanso diario debe ser de diez horas continuas según el Artículo 8: "El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo." Con el fin de que exista un descanso diario sustancial y evitar que el conductor realice sus labores bajo un desgaste constituye un peligro.

Así como el primer Convenio establece excepciones en las jornadas de trabajo, también se prevén en el Convenio 153, estableciendo en el Artículo 9 lo siguiente: "La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales, aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración de la conducción y de la duración del trabajo ininterrumpido así como reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren los Artículos 5, 6, 7 y 8 del presente Convenio:

(a) en caso de accidente, de avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;



(b) en caso de fuerza mayor;

(c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional."

Lamentablemente ninguno de estos Convenios han sido ratificados por el Estado de Guatemala y como se expuso en ellos se regula principalmente la jornada de trabajo.

En nuestro país no existe regulación especial para la jornada de trabajo de los conductores lo cual provoca serios problemas. "En lo relativo a los horarios de trabajo, uno de los sectores laborales más perjudicados en la sociedad guatemalteca es el de los trabajadores de transporte pesado, puesto que los mismos no tienen definida legalmente la jornada de trabajo, lo cual implica que tengan que enfrentar muchas arbitrariedades por parte de los patronos y de las autoridades que se encuentran vinculadas al sistema de transportes del país."⁴⁰

Un tema que influye gravemente en el trabajo de transporte es la limitación administrativamente para la circulación del transporte pesado. "En la actualidad a los empleados de transporte pesado se les ha llegado a prohibir que circulen en determinada hora, o bien en los días en los cuales se llevan a cabo festividades en el país y además se les obliga a tener que trabajar en horarios distintos a los cuales se habían pactado al ser los mismos contratados, tergiversando de esa manera otras

⁴⁰ *Ibíd.* Pág. 79.



actividades que hubieren podido tener programadas los trabajadores, pero las cuales dejan de llevar a cabo por la necesidad de contar con un salario que les permite cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias."⁴¹

4.2 Riesgos profesionales en el trabajo de transporte

Todo trabajo conlleva ciertos riesgos para el trabajador que se dan como consecuencia de su oficio o profesión. Algunas actividades laborales son mucho más peligrosas que otras.

"Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud"⁴²

Los riesgos profesionales que sufre el trabajador de transporte pueden agruparse en los que afectan la salud de los empleados y los accidentes.

En este tema se tomará como referencia los trabajadores de transporte terrestre, quienes normalmente tienen inconvenientes como la falta de ejercicio y la falta de

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 80.

⁴² <http://definicion.mx/riesgo-laboral/#ixzz3U8pezySg> consultada el 2 de febrero de 2015.



descanso. Ambos inconvenientes afectan su salud y su concentración, que en la mayoría de casos se traduce en accidentes de tránsito.

"La salud ocupacional de los conductores de transporte pesado es de importancia para evitar los accidentes en carretera. Las principales causas de los accidentes son el mal estado de las vías, el cansancio y el sueño. Más del noventa por ciento de los choferes labora más de ocho horas diarias por lo que el tiempo para descansar no le permite reparar la fatiga producida por las largas jornadas de trabajo. La mayoría de los mismos cuentan con contratos de trabajo indefinidos y pocos de los mismos se encuentran conformes con el sueldo que perciben."⁴³

Por lo que a los trabajadores de transporte le es recomendable:

- a) Que realicen actividad física de forma regular evitando llevar una vida sedentaria que de por sí sus labores ya implican sedentarismo.
- b) Estar sujeto a control médico.
- c) Participar en capacitaciones de distinta naturaleza para realizar sus labores con los cuidados y precauciones necesarias.
- d) No trabajar en días consecutivos sin tomar los descansos necesarios.

⁴³ Pedroza Pineda. **Op. Cit.** Pág. 78



Aunque el trabajador de transporte cumpla con todos los requisitos necesarios para ejercer su labor estando capacitado y tomando las precauciones necesarias, siempre está sujeto a los riesgos profesionales indicados anteriormente ya sea por la explotación laboral por parte del patrono o por la negligencia y descuido de otros conductores. De tal suerte que los conductores se ven envueltos en percances de tránsito en los cuáles lamentablemente hasta pierden su vida.

4.3 La seguridad social

La seguridad social o bienestar social busca el bien de todas las personas a través del bienestar de cada sujeto. "El concepto de seguridad social es un concepto que surge principalmente en el siglo XX como resultado de diferentes situaciones de crisis generalizadas, económicas, sociales y políticas que buscan entonces ser aplacadas por la acción del Estado."⁴⁴

La seguridad social consiste en un conjunto de medidas para lograr una vida integral de las personas. Es decir que el objeto de la seguridad social es que la persona pueda gozar de un equilibrio social, en su salud, económico principalmente, por lo que se prevea cualquier incidente como enfermedades, accidentes, desempleo, maternidad para que en el momento que ocurra exista una preparación para atender la situación.

⁴⁴ <http://www.definicionabc.com/social/seguridad-social.php> consultada el diez de febrero de 2015.



La seguridad social es compleja puesto que su fin es lograr la vida integral y eso abarca muchos aspectos. Usualmente se ha identificado la seguridad social con la asistencia médica, sin embargo esto es solo un aspecto.

"En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)."⁴⁵

La seguridad social es un derecho inherente a las personas que se logra cumplir con la intervención de distintos sujetos principalmente el Estado.

En la Carta Internacional de Derechos Humanos el cuál es un conjunto de normas jurídicas internacionales cuyo objeto es defender la dignidad de las personas y sus derechos humanos, establece en el Artículo 22: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad."

⁴⁵ <http://www.seguridadsocialparatodos.org/> consultada el 10 de febrero de 2015.



El seguro social se ha convertido en un sistema que se ha generalizado en los países democráticos sociales, buscando el bienestar del individuo. El autor Francisco de la Torre se refiere a este tema en México: "Conviene destacar que con base en el Artículo 2° del Título Primero sobre disposiciones generales de la Ley del Seguro Social, sabemos que: La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Por lo anterior, el seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, estableciendo como un servicio público de carácter nacional en los términos de la ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos."⁴⁶

Sobresale el elemento bienestar integral en el concepto de seguridad social, convirtiéndose en un régimen obligatorio en ciertos ámbitos, como lo es el laboral bajo dependencia.

La seguridad social "es un sistema de seguros pertenecientes al Estado que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o accidente. Los sistemas sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones de subsidio de desempleo y de compensaciones laborales."⁴⁷

⁴⁶ De la Torre. **Op. Cit.** Pág. 182.

⁴⁷ Higueros Miranda, Eddy David. **Análisis de la coercitividad de inspección realizada por el Instituto de Seguridad Social y los casos de resistencia no justificada.** Pág. 25.



La seguridad social se basa en los siguientes postulados o principios:

1. **Universalidad:** de conformidad con este principio, la seguridad social es un derecho de todas las personas y por lo tanto debe prestarse a todas las personas los beneficios de la seguridad social sin discriminación.
2. **Solidaridad:** el sistema de seguridad social debe ser sostenido por ciertos sectores, pero eso no implica que únicamente ellos se beneficien de las prestaciones, por lo que las personas que contribuyen se solidarizan con quienes no están en la posibilidad de hacerlo debido a que la seguridad social atiende un interés público.
3. **Integridad:** la seguridad social persigue la vida digna de las personas eso implica que a través de ella las personas reciban las prestaciones necesarias para la tranquilidad del beneficiario y no únicamente que sea atendido por el padecimiento de una enfermedad.
4. **Autofinanciamiento:** este postulado implica que se establezcan sectores que contribuyan al funcionamiento del sistema de seguridad social.
5. **Eficiencia:** significa que se deben utilizar los recursos de la mejor manera posible para que los servicios sean prestados de forma oportuna satisfaciendo realmente las necesidades de los asistidos.



En Guatemala la seguridad social es prestada a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el cual fue creado en los años de 1940. " El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado de manera oficial el 30 de octubre de 1946, cuando el Congreso de la República de Guatemala emite el Decreto 295, referido a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Fue el gobierno del presidente Juan José Arévalo el que gestionó el arribo al país de dos técnicos en materia de Seguridad Social, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado Bases de la Seguridad Social en Guatemala"⁴⁸

El Instituto de Seguridad Social es una entidad pública que goza de autonomía constitucionalmente otorgada. La Constitución Política de la República de Guatemala regula esta entidad pública en el Artículo 100 que en el primer párrafo indica: " El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria."

En la actualidad el Instituto de Seguridad Social atraviesa muchos problemas ya que los usuarios se quejan constantemente de la forma en que son atendidos debiendo esperar largas horas, además de la falta de medicamentos y otros casos en los que existe negligencia al no existir la atención que obligadamente deben de dar causando la muerte de varias personas. Por lo que existe una crisis que cada día resta eficiencia y eficacia al sistema de seguridad social.

⁴⁸ <http://wikiguate.com.gt/instituto-guatemalteco-de-seguridad-social/> consultada el 3 de febrero de 2015.



4.4 El contrato de seguro

El contrato de seguro es un acuerdo de tipo mercantil por el que una sociedad anónima aseguradora contrae la obligación de indemnizar los daños sufridos como consecuencia de un siniestro.

"La existencia de la persona está sujeta a riesgos potenciales que de llegar a suceder, crean desequilibrios de diversa índole. Un terremoto, una erupción volcánica, un accidente, la pérdida de la capacidad de trabajo, la muerte, en fin cualquier siniestro que pudiera ocurrir en el futuro, causa preocupación y hace que el hombre busque las formas más adecuadas a su alcance para prevenirse contra esos riesgos. Una de las formas es el seguro, que se describe gráficamente como un cinturón de seguridad que protege a las personas no del riesgo en sí, sino de los efectos que produce el siniestro."⁴⁹

Siendo la función del seguro importante dentro de todas las actividades de las personas, puesto que como se describe en el párrafo anterior, su fin es aminorizar las consecuencias de un hecho. Por lo que la naturaleza del contrato de seguro es meramente indemnizatorio.

"En el concepto de seguro se dan una serie de elementos que son comunes a las distintas formas en que puede presentarse esta figura: como seguro de daños (incendio,

⁴⁹ Villegas Lara, René Arturo. **Derecho Mercantil Guatemalteco Tomo III.** Pág. 217.



de responsabilidad civil, de automóvil, etc.) o como seguro de personas (de vida, de accidentes y de enfermedad)."⁵⁰

El Código de Comercio de Guatemala regula en el Artículo 875 las definiciones de los elementos del contrato de seguro:

"1º. Asegurador: a la sociedad mercantil autorizada legalmente para operar seguros, que asume los riesgos especificados en el contrato de seguro.

2º. Solicitante: a la persona que contrata el seguro, por cuenta propia o por la de un tercero determinado o determinable y que traslada los riesgos al asegurador.

3º. Asegurado: la persona interesada en la traslación de los riesgos.

4º. Beneficiario: la persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro.

5º. Prima: la retribución o precio del seguro.

6º. Riesgo: la eventualidad de todo caso fortuito que pueda provocar la pérdida prevista en la póliza.

7º. Siniestro: la ocurrencia del riesgo asegurado."

Una misma persona puede reunir las calidades de solicitante, asegurado y beneficiario.

Los hechos ciertos, o los físicamente imposibles, no constituyen riesgo y no pueden ser objeto del contrato de seguro, salvo la muerte."

Como se indicó el contrato de seguro es un acuerdo de tipo comercial y tiene las siguientes características:

⁵⁰ **Ibíd.** Pág. 222.



1. Bilateral: puesto que es un contrato en el cual el solicitante del seguro así como la aseguradora tienen prestaciones recíprocas que cumplir según las condiciones que pacten.
2. Es de tracto sucesivo: sus efectos y cumplimiento son diferidos en el tiempo, puesto que el riesgo pueda convertirse en siniestro en cualquier momento, y este hecho es condicionante para el cumplimiento de la prestación por parte de la aseguradora.
3. Es aleatorio: "porque las partes someten la posibilidad contractual de obtener una ventaja a un suceso futuro e incierto; o sea que depende del azar. Por esta característica es que en un contrato de seguro no puede adolecer de lesión, ya que la desigualdad en las prestaciones es un riesgo propio de este tipo de contratos."⁵¹
4. Es un contrato de adhesión: esta característica está relacionada con la forma del contrato, ya que el mismo se debe formalizar por escrito a través de la denominada póliza. Por lo que el contrato está preparado por la aseguradora que de acuerdo con las leyes guatemaltecas deben ser previamente autorizadas por la Superintendencia de Bancos. Como consecuencia el contratante de seguro debe adherirse a las estipulaciones establecidas por la sociedad anónima aseguradora.

⁵¹ *Ibíd.* Pág. 224.



"El Código de Comercio de Guatemala, clasifica los seguros en dos grandes grupos, siguiendo el criterio más aceptado por la doctrina: seguros de daños y seguro de personas."⁵²

La clase de seguros de personas es la que tiene como riesgo la vida y la integridad de las personas, estos seguros son denominados seguros de personas. El fin de estos es que el beneficiario del seguro reciba una indemnización económica por la pérdida de la vida del asegurado, o por los gastos médicos y perjuicios causados por un padecimiento médico o por un accidente.

"Es el seguro que cubre los riesgos que afectan a las personas. El contrato de seguro sobre las personas comprende todos los riesgos que puedan afectar a la existencia, integridad corporal o salud de un asegurado."⁵³

En esta rama de seguros se diferencian dos clases de seguros, que en algunas ocasiones se pueden combinar como riesgos asegurables: el seguro de vida y el seguro de accidentes.

"El seguro de vida puede contratarse previendo la muerte o la supervivencia. En el primer caso, mediante el pago de las primas, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las personas que designe como beneficiarias; y en el segundo, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de

⁵² **Ibíd.** Pág. 265.

⁵³ http://es.wikipedia.org/wiki/Seguro_de_personas consultada el 5 de febrero de 2015.



la edad prevista en el contrato. Estas dos posibilidades iniciales se combinan entre sí o con diferentes alternativas practicadas que ofrecen las sociedades aseguradoras."⁵⁴

El seguro de vida tiene la particularidad que el riesgo objeto del contrato es un hecho cierto, ya que todas las personas físicas fallecen en determinado momento, por lo que sobre todo este contrato de seguro el fin es que las personas que tienen la calidad de beneficiarias que normalmente son familiares del asegurado puedan recibir la indemnización para enfrentar la falta del asegurado.

"En cuanto al seguro de accidentes, que sería un aspecto que cubriría el de vida, puede presentarse en forma aislada y su fin es proteger a la persona asegurada de los daños corporales que llegue a sufrir."⁵⁵

Debido a lo expuesto esta clase de seguro realmente es un instrumento de seguridad económica por la pérdida de una persona o bien por los gastos médicos y la suspensión temporal para realizar un trabajo que definitivamente afecta la economía de una persona y de la familia.

En virtud del punto que se sostiene en el presente trabajo, es importante mencionar que existe una relación entre el contrato de seguro y la seguridad social, tema que expone el Doctor René Arturo Villegas Lara en su obra sobre el derecho mercantil: "El seguro social o seguro público se remonta a Alemania de Bismarck (1881), cuando el Estado

⁵⁴ Villegas Lara. **Op. Cit.** Pág. 265.

⁵⁵ **Ibíd.**



decidió hacerse a cargo de cubrir los riesgos provenientes de la enfermedad y vejez de los trabajadores. Sumando a ese hecho significativo, la especulación teórica sobre un nuevo derecho social, protector del sector laboral, contribuyó a que se desarrollaran programas de seguridad social a cargo del Estado, cuya cobertura depende de la organización y de los fondos monetarios con que se cuente para llevarla a cabo. Hay países, por ejemplo, en donde existe seguro de desempleo como parte del seguro social; o sea que se principio por cubrir los infortunios provenientes del trabajo, para irse extendiendo hacia otros problemas que afectan al asegurado: enfermedad común, maternidad, pensiones a los familiares que dependen del asegurado fallecido, jubilación, etc. Con similar efecto, pero atendiendo a motivos diferentes, el seguro comercial responde a intereses privados."⁵⁶

Establecido lo anterior por el Doctor Villegas Lara, también hace la aclaración que el Estado no está fuera del alcance del control del Estado.

Se puede establecer que a pesar de la similitud entre la seguridad social y el contrato de seguro son dos instituciones distintas en virtud que la seguridad social persigue un interés público o social. Actualmente el seguro social es obligatorio en el sector laboral, mientras que el contrato de seguro es meramente voluntario y es lucrativo.

⁵⁶ *ibíd.* Pág. 219.



4.5 Necesidad de reformar el régimen de trabajo para incluir la obligación del patrono de contratar un seguro a favor de los empleados

Debido a que el trabajador de transporte está sujeto a riesgos profesionales muy puntuales sobre todo los accidentes de tránsito en los cuales el trabajador resultad dañado o inclusive pierde la vida, sin ser culpa de él, es importante complementar sus derechos y los trabajadores de transporte puedan ser sujetos asegurados.

Para complementar estos derechos es necesario crear la obligación de los patronos de contratar un seguro personal para estos empleados, del cual puedan beneficiarse él o su familia en caso de un siniestro, toda vez el trabajador no haya sido culpable del accidente y haya puesto toda la diligencia posible en la ejecución de su trabajo.

Para lograr esto es necesario realizar una reforma expresa al Código de Trabajo incluyendo una norma jurídica en la que se imponga la obligación al patrono que tenga contratados trabajadores de transporte de conformidad con el Código de Trabajo de contratar un seguro de personas.

El contrato de seguro especificaría las condiciones necesarias para hacer efectiva la indemnización y las obligaciones del asegurado que en este caso sería principalmente realizar sus labores con los cuidados y diligencias necesarias.



4.6 Propuesta de proyecto de reforma para incluir el Artículo 167 bis al Código de Trabajo

En virtud de lo expuesto en el presente trabajo es una necesidad hacer modificaciones en el Código de Trabajo, por lo que se incluye el proyecto de reforma siguiente:

DECRETO NÚMERO _____

Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Guatemala reconoce y protege en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el derecho al trabajo.

CONSIDERANDO:

Que el derecho laboral es tutelar y establece garantías mínimas para los trabajadores que deben observar obligatoriamente los empleadores.

POR TANTO:

En ejercicio de la atribución que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,



DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE TRABAJO DE TRANSPORTE

Artículo 1. Objeto: el objeto del presente Decreto es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de transporte, protegiéndolos de los riesgos profesionales aplicables y sus consecuencias.

Artículo 2. Naturaleza: las normas jurídicas contenidas en el presente decreto son de naturaleza pública y aplicables específicamente al régimen del trabajo de transporte.

Artículo 3. Se Adiciona el Artículo 167 bis del Código de Trabajo el cual dispone: "Es obligación de todo patrono que contraten a trabajadores de transporte de conformidad con el Artículo anterior, contratar un seguro personal de vida y de los riesgos profesionales aplicables para sus empleados."

Artículo 4. Vigencia: el presente Decreto empezará a regir al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Una de las características más sobresalientes del derecho de trabajo es la tutelaridad hacia los trabajadores en virtud de la desigualdad económica, además del realismo y objetividad que forman parte de esta rama del derecho, provocan la necesidad de revisar y modificar la legislación laboral para incorporar normas jurídicas que protejan a los empleados ante situaciones desfavorables que puedan atravesar y que han surgido como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Al revisar el régimen del trabajo de transporte se evidencia que las normas legales que lo conforman son escasas y que esta clase de trabajo provoca situaciones diversas a los empleados que les causan daños y perjuicios personales, principalmente identificados como riesgos profesionales que van desde enfermedades hasta la pérdida de la vida.

Por ende es necesario que se implemente dentro del Código de Trabajo un precepto jurídico en el que se contemple la obligación del patrono de contratar un seguro personal para el empleado de transporte y que como consecuencia sea una aseguradora que pague al trabajador o a las personas señaladas como beneficiarias una indemnización en los casos previstos en el contrato de seguro cuyo riesgo sean los riesgos profesionales del empleado de transporte.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14^a ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

Centro de Acción Laboral y de Derechos Humanos. **Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala**. Guatemala, 2004.

DE DIEGO, Julián. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 7^a ed.; Argentina: La Ley S.A.E., 2008.

DE LA TORRE, Francisco. **Introducción a la legislación laboral**. México: Imprenta y Editorial Latinoamericana, S. A., 1994.

DE LEÓN CARRERA, Netzer Daniel Antonio. **Análisis de la falta de cumplimiento del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona uno en la Cabecera departamental de Escuintla**. Guatemala: USAC, 2005.

GALDÁMEZ MENDÍA, José Antonio. **Análisis jurídico y doctrinario de los regímenes especiales de trabajo en la legislación guatemalteca**. Guatemala: USAC, 2008.

HIGUEROS MIRANDA, Eddy David. **Análisis de la coercitividad de inspección realizada por el Instituto de Seguridad Social y los casos de resistencia no justificada**. USAC,

<http://definicion.de/derecho-laboral> (consultada el ocho de mayo de 2015).

<http://definicion.de/justicia-social> (consultada el ocho de mayo de 2015).

<http://definicion.mx/riesgo-laboral/#ixzz3U8pezySg> (consultada el 2 de febrero de 2015).

<http://derechodeltrabajocolombia.blogspot.com> (consultada el ocho de mayo de 2015).

http://es.wikipedia.org/wiki/Seguro_de_personas (consultada el 5 de febrero de 2015).

<https://prezi.com/0mogrgpmv4nw> (consultada el ocho de mayo de 2015).

<http://www.definicionabc.com/social/seguridad-social.php> (consultada el 10 de febrero de 2015).

<http://www.deguate.com>, (consultada el 10 de diciembre de 2014).

<http://www.icarito.cl/enciclopedia> (consultado el ocho de mayo de 2015).



<http://www.monografias.com> (consultada el 10 de diciembre de 2014).

<http://www.seguridadsocialparatodos.org/> (consultada el 10 de febrero de 2015).

<http://www.slideshare.net/Rosamariaortega/derecho-laboral-presentation> (consultada el ocho de mayo de 2015).

<http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/trabajo-trabajodomico> (consultada el 21/01/2015).

<http://wikiguate.com.gt/instituto-guatemalteco-de-seguridad-social/> (consultada el 3 de febrero de 2015).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. 22ª. ed.; España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 2001.

SIMÓN MÉNDEZ, Baudilio. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala**. Guatemala: USAC,

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Tomo III, 6ª. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 2006.

Legislación:

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

Código de Comercio. Decreto 2-70 Del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1964.

Convenio Sobre la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo, 1949.