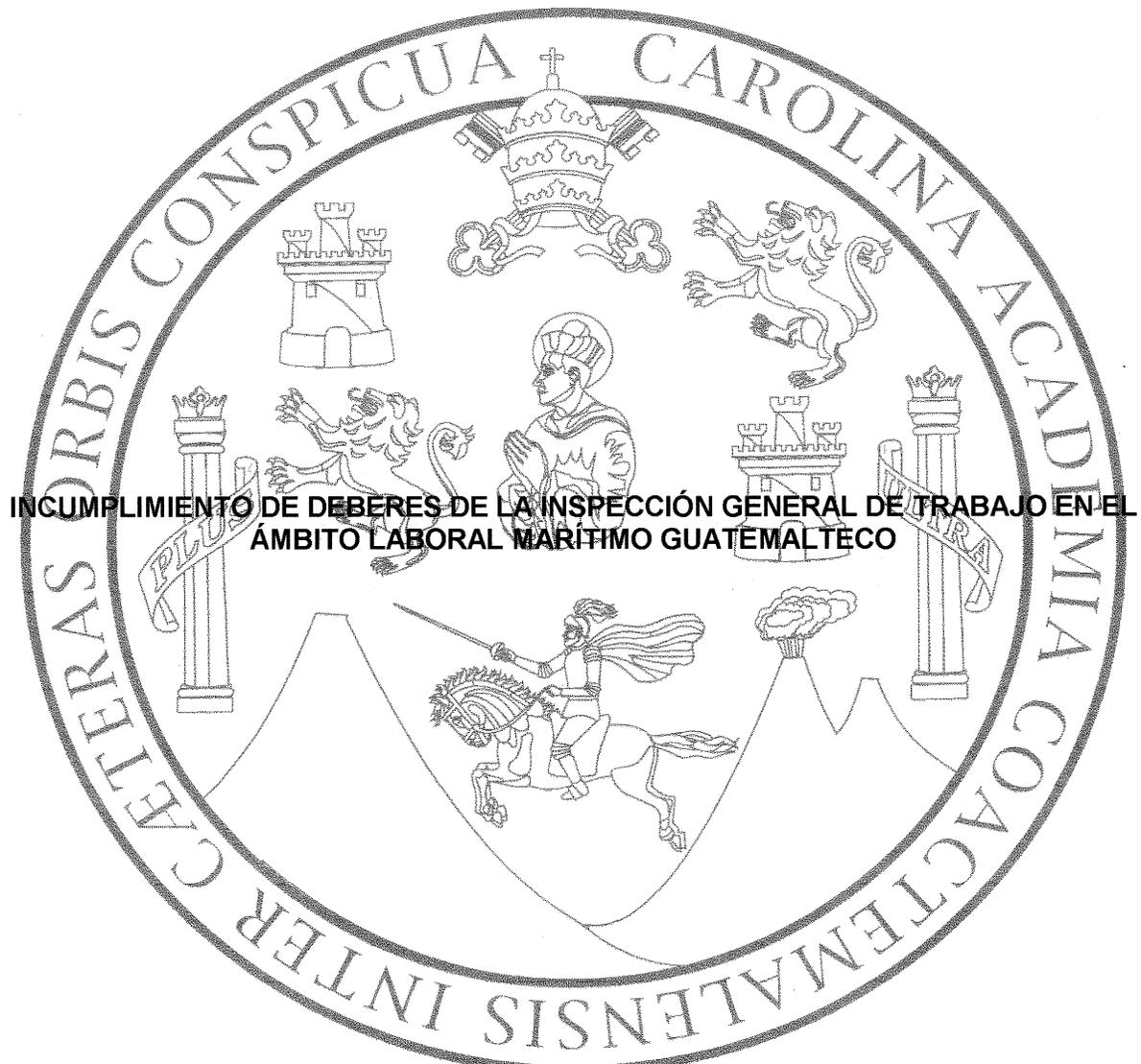


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

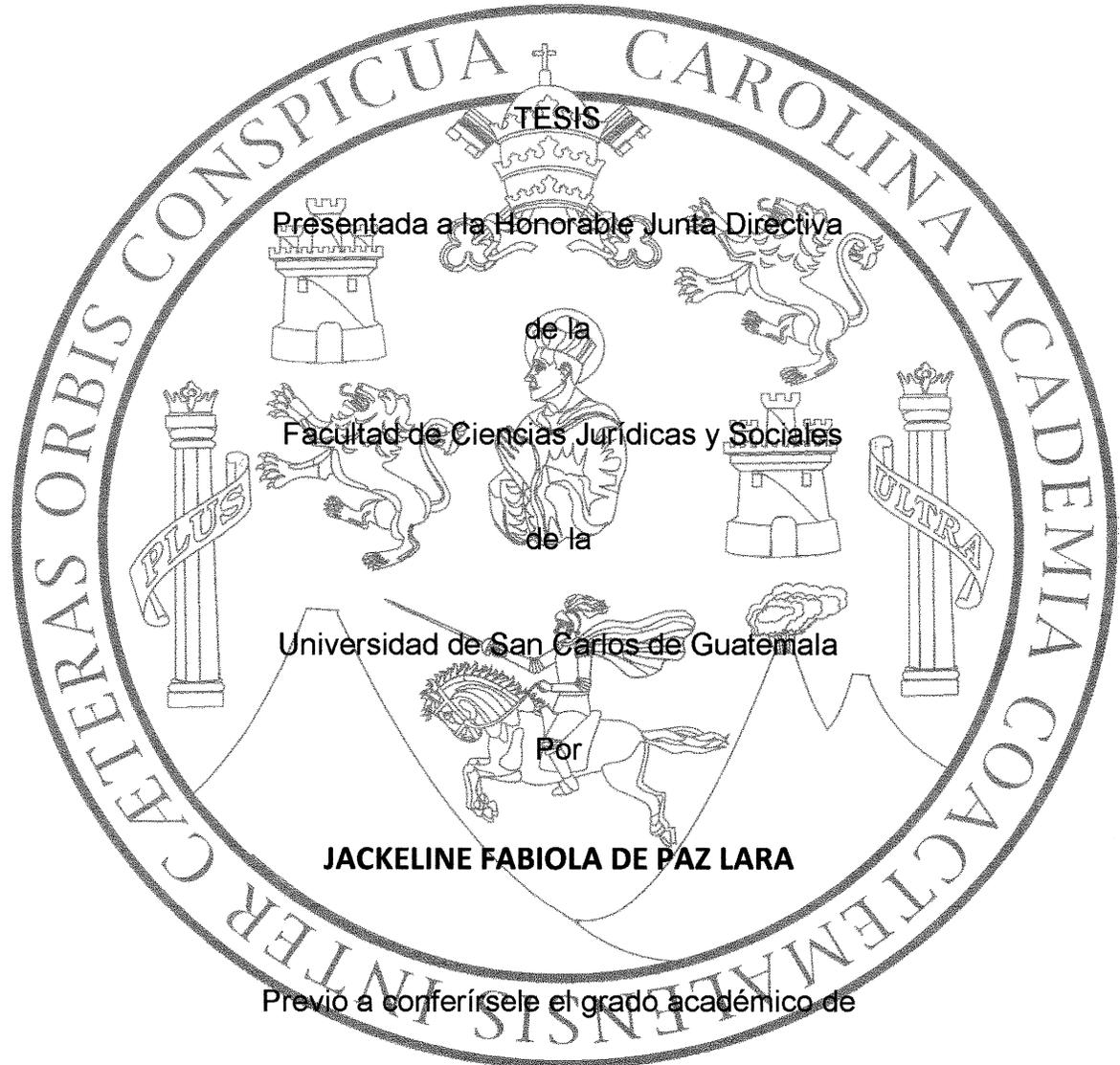


JACKELINE FABIOLA DE PAZ LARA

GUATEMALA, MAYO DE 2019

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

**INCUMPLIMIENTO DE DEBERES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL
ÁMBITO LABORAL MARÍTIMO GUATEMALTECO**



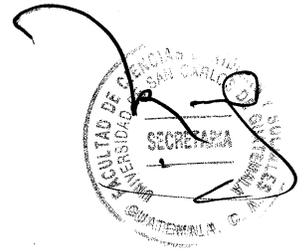
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2019

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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,
 14 de agosto de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSE LUIS ALVAREZ SALAZAR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JACKELINE FABIOLA DE PAZ LARA, con carné 201220674,
 intitulado INCUMPLIMIENTO DE DEBERES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL ÁMBITO
 LABORAL MARÍTIMO GUATEMALTECO.

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

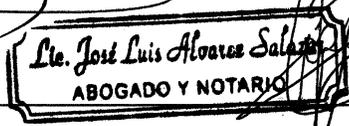
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 08 / 2018 f)



Asesor(a)
 (Firma y Sello)

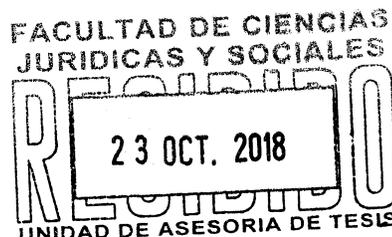


Licenciado José Luis Álvarez Salazar
Abogado y Notario
Colegiado 12357
3ª. Calle 1-25 zona 3 del Municipio de Chimaltenango, departamento de
Chimaltenango, Teléfonos 50783471 - 78391584



Guatemala, 05 de octubre de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hora: _____
Firma: Roberto Fredy Orellana Martínez

De conformidad con el nombramiento emitido por esta jefatura el día 14 de agosto de 2018, en el que se me designa como asesor del trabajo de investigación de la bachiller Jackeline Fabiola de Paz Lara, con número de carné 201220674, titulado: **INCUMPLIMIENTO DE DEBERES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL ÁMBITO LABORAL MARÍTIMO GUATEMALTECO**, habiendo asesorado el trabajo encomendado, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, toda vez que contiene un enfoque enunciativo, consiste en determinar el incumplimiento de deberes por parte de la Inspección General de Trabajo, en virtud que en la actualidad no se verifica las instalaciones de las naves como lugar de trabajo de los menores de 14 años.
- b) La metodología y técnicas de investigación utilizada, incluye los métodos inductivo, deductivo y analítico; en cuanto a las técnicas se recurrió a la jurídica, documental y bibliográfica, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema.
- c) La contribución científica de la investigación es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral, en virtud que la presente investigación analiza detenidamente el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo contenido el Artículo 278 del Código de Trabajo.
- d) La conclusión discursiva es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la presente investigación.

Licenciado José Luis Álvarez Salazar
Abogado y Notario
Colegiado 12357
3ª. Calle 1-25 zona 3 del Municipio de Chimaltenango, departamento de
Chimaltenango, Teléfonos 50783471 - 78391584



- e) La bibliografía es acorde con el trabajo de tesis y tiene relación con los capítulos y citas bibliográficas.
- f) Expresamente declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller Jackeline Fabiola de Paz Lara.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para ser discutido en el examen público, en virtud que el trabajo indicado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente.



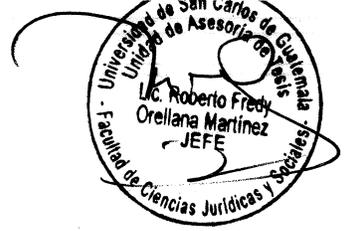
Lic. José Luis Álvarez Salazar
ABOGADO Y NOTARIO

F

Licenciado José Luis Álvarez Salazar
Abogado y Notario
Colegiado 12357



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



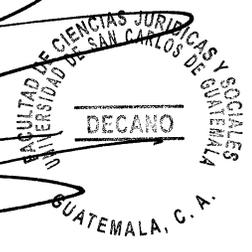
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JACKELINE FABIOLA DE PAZ LARA, titulado INCUMPLIMIENTO DE DEBERES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL ÁMBITO LABORAL MARÍTIMO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme permitido, llegar a esta etapa tan importante de mi vida, y por que sin él nada de esto fuera posible.
- A MI PADRE:** Carlos Enrique de Paz (Q.E.P.D), aunque ya no esté entre nosotros, era su mayor ilusión haberme visto culminar esta etapa de mi vida.
- A MI MADRE:** Eunice del Rosario Lara, por su apoyo incondicional en todos estos años de lucha, esfuerzo y dedicación.
- A MI TÍA:** Antonia González, por su apoyo incondicional.
- A MI PAREJA:** Víctor González, por su amor, apoyo incondicional y moral.
- A MIS AMIGOS:** Marco Antonio Álvarez, por todo su apoyo a lo largo de toda la carrera, por estar conmigo y darme ánimo siempre; a Luis Fernando Minchez, por su apoyo incondicional.
- A MI PATRIA:** Guatemala, bendita tierra que me vio nacer.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por proporcionarme conocimientos jurídicos.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido ingresar a esta casa de estudios.



PRESENTACIÓN

La investigación se realizó en Guatemala, periodo que comprende los años 2015-2017, es de tipo cualitativo en virtud que se efectuó mediante el método analítico, se contribuyó a medir y resumir la información obtenida respecto al incumplimiento de deberes por parte de la Inspección General de Trabajo, en relación a la inspección de las instalaciones de las naves o buques que constituyen el lugar de trabajo marítimo de los menores de 14 años.

El trabajo pertenece a la rama del derecho laboral. El objeto de estudio, fue establecer el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo, por la ausencia de verificación de las instalaciones de las naves o buques lugar de trabajo de los menores de 14 años. El sujeto de la investigación, fueron los trabajadores marítimos menores de 14 años.

El aporte académico de esta investigación, es la reforma del inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo con la finalidad de sancionar drásticamente al inspector que incumpla dicha obligación, ya que en la actualidad no se materializa en virtud de la inexistencia de coercibilidad, por lo que, el trabajador menor de 14 años se ve en la necesidad de ejercer labores en los buques o naves de insalubridad.



HIPÓTESIS

En efecto, la hipótesis planteada consiste en establecer las causas de incumplimiento de deberes de los inspectores de trabajo y se recomienda reorganizar las labores de la Inspección General de Trabajo, para que sus inspectores puedan tener conocimiento del ámbito laboral marítimo guatemalteco, a efecto de no seguir vulnerando derechos fundamentales del trabajador, tales como; la salud e higiene, en su defecto incurren en el delito de incumplimiento de deberes, ya que es una obligación velar por los derechos de los trabajadores menores de 14 años, atribuciones especificadas en el Código de Trabajo.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Para efectos de este trabajo de investigación, se comprobó la hipótesis a través del método utilizado, siendo el método de análisis, que consistió en la interpretación del principio de tutelaridad contenido en el inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo, en virtud de obtener la finalidad de la presente investigación, la cual sirvió para ser congruente a la totalidad de lo investigado.

Con base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario la reforma del inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo, por parte del Organismo Legislativo, ente facultado constitucionalmente para crear, modificar y derogar leyes, en virtud de la inexistencia de coercibilidad de dicha norma jurídica, por la falta de inspección de los lugares de trabajo marítimo de los menores de 14 años.

ÍNDICE



Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	2
1.2 Definición	3
1.3 Características	5
1.4 Fuentes del derecho de trabajo	14
1.4.1 Clasificación.....	15
1.4.2 Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca.....	17

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	21
2.1 Naturaleza jurídica	25
2.2 Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato.....	28

CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	35
3.1 La previsión social.....	36
3.2 Misión.....	37
3.3 Dependencias	39
3.4 Inspección General de Trabajo	40
3.4.1 Misión.....	42
3.4.2 Objetivo.....	43
3.4.3 Funciones.....	44

CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Legislación nacional que contiene normas relacionadas al derecho marítimo	47
4.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	47
4.2 Código de Comercio, Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala.....	48
4.3 Decreto Gubernativo Número 2946	52
4.4 Código Civil, Decreto Ley Número 106 del Gobierno de Enrique Peralta Azurdía.....	55
4.5 Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	58

CAPÍTULO V

5. Incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo en el ámbito laboral marítimo guatemalteco	61
5.1 Incumplimiento de deberes	61
5.2 Análisis jurídico del incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo, en relación a los trabajadores marítimos menores de 14 años	62
5.3 Causas que originan el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo y que provocan vulneración a los derechos de los trabajadores marítimos menores de 14 años.....	67
5.4 Proyecto de propuesta de reforma.....	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN



En la investigación, se analizó el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo, en relación a la obligación verificar las instalaciones de las naves o buques, lugar de trabajo de los trabajadores marítimos menores de 14 años, para que puedan ejercer sus labores sanamente. En la actualidad los inspectores atentan contra la integridad de los trabajadores del mar, en virtud que por la falta de inspección de las instalaciones de las naves o buques por parte de los inspectores de trabajo, no se cuenta con instalaciones destinadas para que los trabajadores marítimos puedan ejercer sus labores humanamente y consecuentemente se exponen a contraer distintas clases de enfermedades.

Se pudo comprobar la hipótesis planteada y establecer que es necesario que la Inspección General de Trabajo por medio de los inspectores cumplan con sus atribuciones que la ley les otorga, a efecto de materializar lo contemplado en el inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo, consecuentemente el Estado cumple con su obligación de proteger al trabajador por medio del principio de tutelaridad.

El objetivo general consistió en determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo de este trabajo por medio del análisis jurídico del incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo, de verificar si las naves o buques cuentan con instalaciones adecuadas para que los trabajadores marítimos menores de 14 años puedan ejercer sus actividades laborales sanamente.

Para obtener la información, se utilizó la técnica bibliográfica y documental, se utilizaron los métodos deductivo, inductivo y especialmente el analítico para la interpretación del principio de tutelaridad del inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo. Una vez interpretado se utilizó la síntesis a efecto de obtener la finalidad del trabajo trazado.



El informe final se redactó en cinco capítulos, siendo el primero relacionado con el derecho laboral, su definición, antecedentes y sus características; en el segundo, se desarrolla el contrato de trabajo, su naturaleza jurídica y sus formas de otorgamiento, perfección y extinción; el tercero, contempla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el cuarto se estudia la legislación nacional que contiene normas relacionadas al derecho marítimo y en el quinto se analiza el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo en el ámbito marítimo guatemalteco, análisis jurídico del incumplimiento de deberes y las causas que originan el incumplimiento.

Para concluir, obviamente no se pretende agotar el tema por su complejidad, se tiene el ánimo y la voluntad de encontrar mejores ideas y soluciones al problema sujeto de investigación y que sea de gran utilidad para todo profesional del derecho, y para los estudiantes que están por realizar sus trabajos de tesis.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Por medio del trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, el cual es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

En tal virtud, para desarrollar la investigación es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de



regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

1.1. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas. Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios básicos e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre, frente al patrono en relación al trabajo subordinado.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida y especialmente la protección jurídica laboral, en virtud de la gran desventaja que existe entre el trabajador y el patrono. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario o remuneración, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de



estudio y regulación del derecho del trabajo, el cual tiene las siguientes características de conformidad con el Código de Trabajo:

- a) “Debe ser realizado directamente por el trabajador”. Artículo 18 del Código de Trabajo.

- b) “Debe ser remunerado por un salario”. Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) “En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón”. Artículo 18 del Código de Trabajo.

- d) “El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes”. Artículo 18 del Código de Trabajo.

- e) “El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros”. Artículo 3 del Código de Trabajo.

1.2. Definición

Se sostiene el criterio de que el derecho laboral es: “como la creación del hombre, de la comunidad, de la sociedad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el



derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”¹ En tal virtud, el derecho laboral es creado por el hombre con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, la cual surge durante la Revolución Industrial.

Por otra parte, se llama también: “Derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores -intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales-. En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”² El criterio es compartido, en el sentido de que específicamente es una rama nueva de las ciencias jurídicas, toda vez que surgió para regular las relaciones jurídicas entre el trabajador y empleador desde mediados del Siglo XX.

“Es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores.”³ Surge con la finalidad o como el mecanismo de armonizar las relaciones entre el

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág.169.



empleador y el trabajador con la finalidad de proteger los derechos vulnerados durante toda la historia de la humanidad.

En síntesis, se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos por medio del contrato individual de trabajo, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Se considera que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

1.3. Características

En Guatemala, el derecho de trabajo tiene las siguientes características que se consideran importantes para efectos de esta investigación, siendo las que a continuación se detallan:

- a) Es un derecho público: Toda vez que el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin, el



Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Es evidente que el derecho laboral es público, toda vez que existe vínculo entre el Estado por medio de los órganos jurisdiccionales de trabajo, y los particulares siendo el trabajador o el empleador.

En ese sentido, la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, estipula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” De tal manera, que es evidente que pertenece a la rama del derecho público, de acuerdo al considerando citado en el Código de Trabajo guatemalteco.

El mismo Código de Trabajo establece en el Artículo 14 que: “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 lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.



Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional, y los tratados.” Cabe resaltar, que se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. Ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

- b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores: El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala 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. Para el Trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” En materia de derecho procesal laboral, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentra en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

En el Código de Trabajo se encuentra esta característica, específicamente en el considerando cuarto inciso a), que establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” En tal virtud, el derecho de



trabajo protege específicamente al trabajador, toda vez que es la parte más débil de las relaciones laborales.

El Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que: “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera.” De tal manera que el *ipso iure* es una expresión latina, y se refiere a aquellas consecuencias o efectos jurídicas que se realizan sin el consentimiento del trabajador o aun existiendo consentimiento y vulnera derechos irrenunciables, por lo que dicha cláusula estipulada en el contrato de trabajo son nulas de pleno derecho.

El Artículo 17 del Código de Trabajo, establece: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Aquí opera nuevamente que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular, a efecto de que el Estado logre una de sus finalidades, como lo es el bien común, de esa cuenta se llega al objetivo que es la armonía de la sociedad.

c) Constituyen un *mínimum* de garantías para el trabajador: La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un



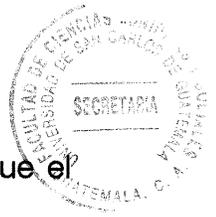
mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

De lo expuesto con anterioridad, se desprende que dicha característica es un mínimo protector del trabajador, en virtud que, en caso de que se consigna en el contrato de trabajo que el trabajador no tiene derecho a gozar vacaciones anuales con el consentimiento del trabajador, para el derecho laboral no existe dicha cláusula, toda vez que las normas laborales garantizan el derecho de los trabajadores y reconoce que son irrenunciables.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” De lo expuesto, se desprende que los derechos que contiene el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador en virtud de que se considera la parte más débil de la relación laboral.

“Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.”⁴ Protege únicamente al

⁴ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



trabajador y se considera de carácter mínimo, ya que son realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores.

- d) Es un derecho dinámico: Lo dinámico, se encuentra en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo y Comités Ad-Hoc.

Además en la actualidad, el derecho del trabajo es un tema importante del Tratado de Libre Comercio –TLC-, negociado entre Centro América y Estados Unidos de Norteamérica, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones, por lo que, es evidente que es un derecho dinámico, en virtud de que está en constante movimiento.

- e) Es un derecho realista y objetivo: En el Código de Trabajo, en la literal d) del cuarto considerando, establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.” Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un

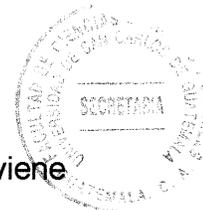


caso determinado, con base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social.

- f) Es un derecho democrático: La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: “El Derecho de Trabajo 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; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

De lo anterior se desprende, que es un derecho democrático, toda vez que se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

- g) Es un derecho clasista: “La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la



relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del derecho laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones.”⁵

De lo anterior, se denomina clasista en virtud que protege únicamente los derechos de los trabajadores, es menester indicar que también añade obligaciones a los trabajadores por lo que, es erróneo aquellas teorías que exponen que protege únicamente derechos de los trabajadores.

En ese sentido, el derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, de tal manera que trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente respecto al trabajador.

h) Es un derecho mixto: Al respecto el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Es consuetudinario, porque

⁵ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 22.



el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores y beneficio mínimo garantizado por la Ley.

- i) Es un derecho autónomo: El Artículo 283 del Código de Trabajo establece: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.” Únicamente son competentes los juzgados de trabajo y previsión social, para conocer de todos los asuntos o conflictos que se derivan de las relaciones laborales, entre los trabajadores y empleadores.

La autonomía, del derecho del trabajo se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho, dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias y tiene autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Lo expuesto, hace referencia a la autonomía jurisdiccional privativa de trabajo, en relación a la autonomía didáctica, en Guatemala no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades de derecho que existen en todas las



universidades autorizadas legalmente en la República de Guatemala, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza a efecto de que los estudiantes tengan los conocimientos básicos respecto al derecho laboral, la autonomía del derecho laboral, en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- a) Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b) Que posea principios propios.
- c) Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- d) Que posea un método propio. De lo antes descrito, se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Es importante encontrar la fuente de donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía ente las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de todos los trabajadores en un clima de armonía social.

Por fuente del derecho se conoce el lugar de donde proviene o se origina la norma jurídica que antes no existía en la sociedad, es decir, el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. En términos más comprensibles, es el lugar de



donde se originan las normas jurídicas laborales, también se denominan así a las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

1.4.1. Clasificación

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, es así como nacen las fuentes del derecho, en tal virtud, existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho laboral, pero las que se consideran y resultan más aplicables son las siguientes: fuentes reales o materiales y fuentes formales.

- a) Fuentes reales o materiales: Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley; también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres.

Se considera en el derecho laboral como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos



factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

- b) Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer, es decir que son aquellos elementos donde generalmente se basa el legislador para crear leyes. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, establece: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementaria. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.” De tal manera, que la única fuente es la ley, y es necesario que se debe tomar en consideración el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo los siguientes:

- a) Los Tratados y Convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.



De lo antes expuesto, el derecho se revela, modernamente ante todo y sobre todo, a través de leyes que los legisladores van creando conforme las exigencias y necesidades de los trabajadores, por eso constituyen ellas fuente formal directa. Para efectos del presente trabajo de investigación, el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- a) Derivadas de la voluntad del Estado.
- b) Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c) Derivadas de la voluntad colectiva, ambiente y social.”⁶

En conclusión, Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres; las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.4.2. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca

“La Ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha

⁶ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 6.



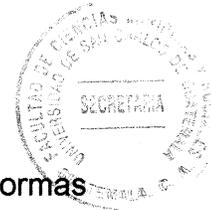
búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, la legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.”⁷

De lo anteriormente citado, se puede decir, que La Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental del derecho laboral, no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura y organización jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución Política de la República de Guatemala guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo a excepción en materia laboral en virtud de que las leyes laborales prevalecen sobre la Constitución.

“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho.”⁸ Significa que existe una unión entre el derecho de trabajo y el derecho constitucional, es decir, la constitucionalización de las normas laborales, tutelando derechos fundamentales de los trabajadores, aglutinadas a un procedimiento laboral, están lejos de ser tan solo una reforma procesal

⁷ **Ibíd.** Pág. 23.

⁸ **Ibíd.** Pág. 30.



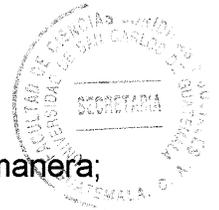
más: son la huella más patente en el derecho por dar eficacia a las normas constitucionales en el ámbito del trabajo.

“Los convenios constituyen, un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.”⁹

De lo expuesto con anterioridad, en segundo plano aparecen los Convenios internacionales, dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho o, los Convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República guatemalteca, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho

⁹ **Ibíd.** Pág. 35.



común.” Los principios generales del derecho de trabajo opera de la siguiente manera; cuando la ley deja vacíos legales, y no existe jurisprudencia, los principios entran como suplementos.

En síntesis, el Artículo 16 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo”. El artículo citado, se establece que en materia laboral, cuando surgen conflictos entre leyes de trabajo y otras de distintas índole, debe prevalecer todas aquellas leyes de trabajo siempre, es aquí donde la jerarquía de las normas y de acuerdo a la escala de Hans Kelsen, debe prevalecer siempre las leyes constitucionales, de acuerdo al orden jerárquico de las normas, la excepción a esta jerarquía es en materia laboral, en virtud de que la norma laboral citado, establece que las leyes de trabajo deben predominar siempre.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia, y constituye medio de prueba para ambos.

Por otra parte el contrato, es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es el contrato un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

De lo anterior, se puede decir que el contrato es un negocio jurídico: según el Artículo 1251 del Código Civil que establece: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito". Cabe mencionar que son los elementos que le dan validez jurídica y se considera necesario definir dichos elementos a efecto de una mejor comprensión:

- a) Capacidad: Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir, ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, los deberes y el ejercicio de los beneficios establecidos por la ley.



En el derecho de trabajo, se da un tipo particular de capacidad, el Artículo 31 del Código de Trabajo, estipula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.”

De lo expuesto con anterioridad, la capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en el medio guatemalteco la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad.

- b) Consentimiento: El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.” Se debe entender como la declaración de la voluntad, la cual se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita, sin que sea necesario un consentimiento escrito.
- c) Objeto lícito: Lo constituye, la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución o salario que recibe en



compensación a la prestación realizada por parte del mismo. El objeto lícito, se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento, tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito, es decir, que el servicio o trabajo realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país, toda vez que lo ilícito es considerado por la legislación penal guatemalteca como delitos.

Es sumamente necesario definir el concepto de un contrato en términos generales, dicho concepto se encuentra establecido en el Código Civil, en el libro V, que trata del derecho de obligaciones, las obligaciones provenientes del contrato y específicamente en el Artículo 1517 del Código Civil establece: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”. En ese sentido se puede determinar las acepciones de dicho enunciado, y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación.

Contrato es: “Un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona.”¹⁰ Su contenido es de cumplimiento obligatorio por parte de las partes de una relación laboral, en su defecto existen consecuencias jurídicas para la parte que incumpla su contenido.

Existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudarán al desarrollo del presente trabajo. Contrato es: “una convención por la cual

¹⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 611.



una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa”¹¹. Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna.

“El concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”¹². A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate, siempre y cuando las cláusulas no vulneren derechos del trabajador.

De las definiciones anotadas con anterioridad, se puede decir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

Legalmente, el contrato se encuentra claramente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “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.” El contrato de trabajo tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de

¹¹ **Ibíd.** Pág. 331.

¹² **Ibíd.** Pág. 167.



trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra mundial.

De tal manera que, el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Es decir, que es el vínculo jurídico, en virtud de la cual una persona denominada trabajador se obliga frente a otra persona denominada patrono a prestar sus servicios personales, bajo la supervisión y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución. En síntesis, es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

2.1. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra su capacidad laboral a cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19 que regula: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las



partes la 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 su propio procedimiento”.

Del Artículo 19 del Código de Trabajo expuesto con anterioridad, se desprende que, para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica y que surta sus efectos, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados, la parte que incumpla las cláusulas del contrato de trabajo, antes de que inicie la relación laboral debe resarcir los daños y perjuicios que ocasione a la otra parte como consecuencia de su irresponsabilidad.

La legislación laboral guatemalteca, establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 del Código de Trabajo establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A labores agrícolas o ganaderas;
- b) Servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda



obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”

De lo anterior se puede resumir que el contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales. Sin embargo, es importante mencionar que el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato de trabajo que pruebe la relación laboral, ya que como se establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo que es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento de contrato laboral, toda vez que la carga de la prueba le corresponde al patrono.

Asimismo, al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se establece en el Artículo 30 del Código de Trabajo: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.” De tal manera que en materia laboral existe la inversión de la carga de la prueba y el patrono está obligado a demostrarlo.



Se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.

2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato

El Código de Trabajo, en el Artículo 25 establece tres formas de celebración del contrato de trabajo, siendo las siguientes:

- a) "Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- 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". En ese sentido, el Artículo 26 del Código de Trabajo establece: "Todo contrato individual



de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

De lo anterior, se puede determinar las formas de otorgamiento, perfección y extinción de los contratos laborales individuales, en tal virtud, para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, es requisito indispensable que se inicie la relación laboral entre el trabajador y el empleador, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra determinada.

En relación a la extinción del contrato de trabajo o contrato laboral, puede extinguirse sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa, dichos casos son los siguientes:

- a) Por vencimiento del plazo, en relación a los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada, tiene carácter extraordinario, por lo que nace a la vida jurídica cuando se ha determinado cierto tiempo, en el cual



se deberá desarrollar el trabajo, o bien, cuando se da por terminada la labor preestablecida.

- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo, es decir que, las partes, pueden pactar las formas en que puede terminar la relación laboral, siempre y cuando no se disminuya las garantías establecidas en la legislación, protectoras del trabajador.
- c) Por mutuo consentimiento, esto implica la voluntad de ambas partes, es decir que tanto patrono como trabajador así lo contemplan en el contrato de trabajo, razón por la cual deben estar de acuerdo en la terminación de la relación laboral, evitando de esta forma cualquier conflicto.
- d) Por voluntad de las partes, tiene estrecha relación con lo establecido anteriormente, ya que el estar de acuerdo, hace más fácil la relación e implica la prevención de conflictos derivados de la aplicación del contrato de trabajo. Aquí también opera el consentimiento de ambas partes.
- e) Despido directo, esta forma de terminación del contrato de trabajo, se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir de manera justificada al trabajador y consecuentemente la terminación de la relación laboral sin responsabilidad de su parte, en tal virtud el trabajador tiene derecho de reclamar su reinstalación; si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, es decir por el patrono, se está ante un despido por justa causa o



por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte, es decir, al trabajador, en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

- f) Despido indirecto, funciona en el entendido que el trabajador legalmente invoca causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo, hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comunique al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales competentes con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa ante el órgano jurisdiccional competente.

En relación al despido indirecto, procede cuando existen causas que facultan al trabajador de dar por terminado la relación laboral, el Artículo 79 del Código de Trabajo, establece las siguientes causas:

- a) “Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenido o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador;



- c) Cuando el patrono directamente, o por uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las persona que viven en su casa de habitación del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes a su cargo, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. se refiere cuando el patrono incurra en la comisiones de esos hechos ilícitos.
- f) Cuando el patrono, o su representante legal en la dirección de las labores de la empresa u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa o venenosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención;



- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 ;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o lo altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba pueda volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales, y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

De las causas enumeradas con anterioridad, es imposible definir cada una de ellas, para efectos de la presente investigación se considera resumirlas, en tal virtud dichas causales proceden únicamente en el despido indirecto, toda vez que facultan al



trabajador de dar por terminado la relación laboral, sin que el patrono pueda deducir alguna responsabilidad contra el trabajador, en virtud que el empleador con sus acciones a incurrido en alguna de las causas ya mencionadas con anterioridad, específicamente el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El despido indirecto, da lugar el retiro del trabajador en el lugar de trabajo, toda vez que el patrono ha incurrido en cualquiera de las causales contempladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, cuando una empresa obliga a un trabajador a renunciar, de tal manera que cuando el trabajador prueba judicialmente el despido injustificado, constituye un despido indirecto, lo que obliga al patrono a pagar la indemnización por despido injustificado.

Cabe resaltar, que cualquiera de las causales contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, que es considerado como despido indirecto o injustificado, debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial por parte del trabajador.



CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad: en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

El Presidente de la República de Guatemala, se encuentra jerárquicamente por encima de todos los ministerios del Estado. El mismo, se encarga de dictar cuantos ministerios existen, cómo se denominan, cuales son las funciones que llevan a cabo y quien es el que se encuentra al mando de cada ministerio que integra el Estado guatemalteco. En un sistema presidencial los ministros dependen directamente del Presidente de la República quien es el encargado de nombrar a los ministerios y ministros, así como también de administrarlos, y presidir las reuniones correspondientes llevadas a cabo por parte del Consejo de Ministros.

En cada ministerio se encuentra un ministro cuya función es dirigir, tramitar y resolver todos los negocios relacionados a su ministerio, el cual se encargará de desempeñar en un ministerio u oficio, cargo o empleo. En efecto el ministro: "Se encarga de ejercer,



desempeñar o bien de servir en un ministerio, un oficio, cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio.”¹³ El ministro, es un funcionario público que forma parte del gabinete presidencial.

En síntesis, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

3.1. La previsión social

La previsión social es la protección legal que la sociedad le brinda a sus miembros a través de una serie de diversas medidas públicas, contra las privaciones de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales en el país, así como también la relación existente entre trabajador y patrono y evitar accidentes de trabajo y desempleo.

En ese sentido, es importante resaltar que la previsión social se basa en los siguientes principios:

- a) El principio de universalidad: Es la garantía consistente en brindarle protección a todas las personas sin ningún tipo de discriminación no importando raza, condición económica y religión.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 250.



- b) El principio de integralidad: Consiste en la garantía de cobertura de todas aquellas necesidades de previsión con las cuales cuentan todos los ciudadanos habitantes de la República de Guatemala.
- c) El principio de solidaridad: Es aquel que consiste en la garantía protectora con la cual es de vital importancia que cuenten todos los contribuyentes en la República guatemalteca.
- d) El principio de unidad: Consiste en la articulación de instituciones, políticas, prestaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en la sociedad guatemalteca con la finalidad de alcanzar el objetivo de unión y solidaridad.
- e) El principio de participación: Consiste en el fortalecimiento del rol protagónico de los diversos actores públicos, sociales y privados que se encuentran involucrados dentro del sistema de previsión social integral. Es decir, que son las medidas públicas que una empresa debe tomar en cuenta, para evitar accidentes laborales.

3.2. Misión

La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico del Estado, Tratados regionales y Convenios internacionales.



Al respecto, el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.” En tal virtud, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consiste en velar para que se cumpla las leyes relativas al trabajo.

El Artículo 275 del Código de Trabajo indica: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar



inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente a que se reciban las actuaciones; y

- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.” La norma citada, hace referencia a los recursos que se pueden interponer contra las resoluciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el recurso de revocatoria y reposición.

3.3. Dependencias

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) “Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6 de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;



- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

El Artículo 276 del Código de Trabajo antes citado, se desprende que existen otros órganos que integran el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud, que dicho ministerio depende de las funciones que dichas dependencias realicen de acuerdo a sus atribuciones, a efecto de que se cumplan las metas trazadas por dicho ministerio.

3.4. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en la República de Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, creada por el Decreto Número 330 del 8 de abril del año de 1947. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el Convenio sobre la Inspección General de Trabajo número 81 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

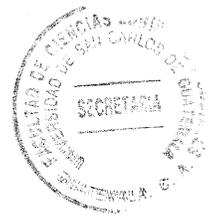


En ese orden de ideas, se puede definir a la Inspección General de Trabajo, como: “el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.”¹⁴ Lo expuesto, cabe resaltar que es una definición doctrinaria de la Inspección General de Trabajo, estableciendo que dicha inspección no es más que la institución administrativa encargada de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo.

Por otra parte, desde el punto de vista legal, específicamente en el párrafo 1º del Artículo 278 del Código de trabajo establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.” Lo contemplado en la norma legal citada, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo, en su defecto pueden incurrir en el delito de incumplimiento de deberes.

Por lo que se puede establecer con los elementos de las anteriores definiciones que la Inspección General de Trabajo es una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 200.



3.4.1. Misión

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, indica: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.” La obligación primordial de los inspectores de trabajo, es velar para que los patronos no tergiversen las normas laborales a su sabor y antojo.

En el Artículo 280 del Código de Trabajo, se norma también que la: “Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad; o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.” La Inspección General de Trabajo por medio de sus inspectores, siempre es considerado parte en un proceso laboral cuando se trate de menores o en defensa de la maternidad de las trabajadoras.



En relación al Convenio Número 81 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Inspección General de Trabajo, ratificado por el Estado de Guatemala de fecha 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera:

- a) “La Inspección de Trabajo debe velar por el cumplimiento de las normas legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.”

Todo lo expuesto con anterioridad, hace referencia a la misión de la Inspección General de Trabajo, contemplado en el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo, en ese sentido, no se hace un análisis profundo en virtud de su claridad.

3.4.2. Objetivo

Con base al Manual del Inspector de Trabajo la visión de dicha institución se centra en: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo; integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad



y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.”¹⁵ Con base a lo contemplado en el manual en mención, la Inspección General de trabajo, tiene otra obligación como la creación de políticas encaminadas a la descentralización administrativa en toda la República de Guatemala.

En tal virtud, se puede resumir que la Inspección General de Trabajo, con fundamento en el Artículo 279 del Código de Trabajo, es una institución que fue creada con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos y deberes derivados de una relación laboral.

3.4.3. Funciones

El Artículo 281 del Código de Trabajo, enumera las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo que taxativamente establece la Ley, para efectos de la presente investigación se considera pertinente resumirlas de la siguiente manera:

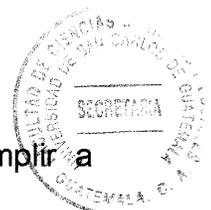
a) “Realizar auditorías laborales.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo.** Pág. 9.



- b) Realizar auditorías administrativas.
- c) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- d) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- e) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el Reglamento interior de trabajo.
- f) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que se deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- g) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales.
- h) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- i) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.”¹⁶

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 10.



Todo lo anterior expuesto, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo ya que son atribuciones que deben ser ejecutadas, en defecto de su incumplimiento hará incurrir a los inspectores de trabajo en responsabilidades tales como: penales, civiles y administrativas.



CAPÍTULO IV

4. Legislación nacional que contiene normas relacionadas al derecho marítimo

La legislación nacional cuenta con normas que regulan el derecho marítimo, siendo por ello necesario realizar un análisis de la normativa jurídica actual del derecho antes mencionado.

4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala establece el marco jurídico para todas las Leyes, Reglamentos, contratos y Convenios que conforman la legislación nacional, consagrando en los Artículos 44, 175 y 204, el principio de supremacía constitucional, el cual estipula que son nulas, de pleno derecho, todas las contravenciones o restricciones a los derechos y garantías que la Constitución contiene, y que además debe ser tomada en cuenta para la elaboración de Leyes, Convenios y contratos, en todo ámbito, incluyendo lo relativo al comercio y en específico al comercio y el derecho al trabajo por la vía marítima.

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce, en el Artículo 43, la libertad de industria, comercio y trabajo, por lo que las personas pueden desarrollar actividades en el área del comercio, incluyendo al comercio marítimo, con completa libertad, siempre que no se establezca en ninguna ley alguna limitación por motivos sociales o de interés nacional.



El Estado tiene la obligación de promover de forma ordenada el desarrollo del comercio interior y exterior del país, fomentando mercados para los productos nacionales. Los comerciantes al explotar el derecho marítimo deben regirse a la legislación del país vigente, así como recurrir a Convenios internacionales, como lo son los *INCOTERMS*, que aportan un desarrollo al sostenimiento del país.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 131, señala que el Estado otorga protección y reconocimiento a la importancia económica del desarrollo del país que proveen los servicios de transporte comercial y turístico, sean terrestres, marítimos o aéreos, dentro de los cuales quedan comprendidos las naves, vehículos, instalaciones y servicios.

4.2. Código de Comercio, Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala

“Durante la revolución liberal, el Código de Comercio de Guatemala de 1877 dio inicio a la codificación del derecho mercantil guatemalteco y se produjo en el marco de la codificación general efectuada por el gobierno liberal de Justo Rufino Barrios.”¹⁷ De tal manera, que fue, mediante Acuerdo de 29 de septiembre de 1876, que el gobierno nombró a Manuel Echeverría, Antonio Machado y Esteban Aparicio para redactar un Código de Comercio, en tal virtud, la comisión consultó el Código de Comercio de Francia, el Código de Comercio de España, y los de algunos países hispanoamericanos

¹⁷ Villegas Lara, Rene Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Pág. 57.

especialmente los de México y Chile, aunado a ello, en julio de 1877 la comisión presentó su proyecto, junto con el texto Código de Enjuiciamiento Mercantil.

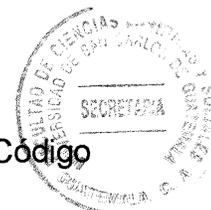


El Código fue emitido por Decreto del presidente Justo Rufino Barrios, y entró en vigor el 15 de septiembre de 1877 derogando las ordenanzas de Bilbao, que habían regido en Guatemala desde 1793. Durante su vigencia, el Código de 1877 sufrió algunas reformas importantes, entre ellas como consecuencia de la ratificación por Guatemala en 1913 de la Convención de La Haya sobre unificación del derecho relativo a la letra de cambio, el pagaré y el cheque.

El Código de Comercio de Guatemala de 1,942 se encontraba regulado: "En el Decreto Gubernativo 2,946 del Presidente de la República. Este código es calificado por el profesor guatemalteco Edmundo Vásquez Martínez, como una mejor sistematización de las instituciones de 1877, a la vez que reunió en un mismo cuerpo una serie de leyes dispersas; y sobre todo, las convenciones internacionales en materia de letra de cambio, pagaré y cheque."¹⁸

De lo antes expuesto, es importante señalar que el Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala pretende ser un instrumento moderno, adaptado a las nuevas necesidades del tráfico comercial de Guatemala, tanto en el aspecto nacional como internacional, de tal manera que incorporó instituciones nuevas y mejoró la sistematización de la materia jurídica mercantil; además es importante señalar la creación del Registro Mercantil.

¹⁸ Vargas, Jorge A. **Contribuciones de la América Latina al derecho del mar.** Pág. 81.



De todo lo anterior expuesto, la legislación actual contenida en el Decreto 2-70, Código de Comercio de Guatemala, es aplicable al derecho marítimo: Este código regula lo relativo a la actividad de los comerciantes y sus auxiliares, las cosas mercantiles y los contratos mercantiles. Sin embargo, dentro de las normas del citado Código, se encuentra regulado lo referente a las navieras y porteadores, quienes por su misma actividad con fines lucrativos tienden a funcionar como sociedades mercantiles que por su forma son comerciantes.

Asimismo el actual Código de Comercio, regula, que como producto de un contrato de transporte de cosas -mercaderías entre ellas- por la vía marítima, se expide un título de crédito llamado conocimiento de embarque cuya naturaleza es ser un bien mueble -cosa mercantil según la terminología del Código de Comercio-. Aunado a ello, el derecho marítimo contiene una serie de contratos propios del medio en el que se transporta como lo son el contrato de transporte -marítimo-, de personas y de cosas y el contrato de seguro marítimo.

En el libro III del Código de Comercio de Guatemala, Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo referente a las cosas mercantiles, dentro de las cuales se encuentran los títulos de crédito, que es el documento que incorpora un derecho literal y autónomo, cuyo ejercicio o transferencia es imposible independientemente del título.

Un título de crédito tiene la calidad de un bien mueble y se aborda el tema de títulos de crédito puesto que cuando se realizan negociaciones en el comercio marítimo, en



algunos casos existe un título de crédito, tal y como se mencionó anteriormente, que es el conocimiento de embarque, regulado en los Artículos del 588 al 590 del Código de Comercio.

El conocimiento de embarque, es el documento por medio del cual se instrumenta el contrato de transporte de mercaderías por agua, es el equivalente a la carta de porte en el transporte aéreo o terrestre, siendo un recibo dado al embarcador por las mercancías entregadas, que demuestra la existencia de un contrato de transporte y otorga derechos sobre las mercancías.

De tal manera que el conocimiento de embarque es un título de crédito en el que el fletante explota rutas de transporte permanente, bajo concesiones, autorización o permiso estatal y podrán expedir a los cargadores este, ya que ampara a las mercaderías transportadas por vía marítima. Asimismo, la mercadería que es transportada de un lugar a otro por vía marítima, es entregada por un sujeto denominado consignante al fletante, y éste debe entregar la mercadería en el punto de destino al sujeto denominado consignatario. Como se puede observar, el título de crédito permite que estos tres sujetos el fletante, el consignatario y el consignante se vinculen entre sí por el contrato de transporte, y este contrato es el negocio subyacente que permite que el fletante extienda el conocimiento de embarque, amparando así las mercaderías que son trasladadas por la vía marítima.

El conocimiento de embarque, es importante para el contrato de transporte, no solo porque ampara el traslado de las mercaderías por la vía marítima, sino que también



contiene datos, descripciones y características de las mercaderías que determinan la responsabilidad que tiene el fletante.

En otro orden se debe apuntar que algunos de los contratos regulados en el Código de Comercio de Guatemala, relacionados con el derecho marítimo son el contrato mercantil de transporte y seguro del transporte.

4.3. Decreto Gubernativo 2946

El libro III del Código de Comercio parcialmente derogado por el Decreto Gubernativo 2,946- que regula el comercio marítimo, y consta de ocho títulos, a su vez se dividen en capítulos y estos están integrados por Artículos. Dichos títulos son los siguientes:

- Título I De las naves mercantes, de los propietarios y copropietarios de ellas.
- Título II De las personas que intervienen en el comercio marítimo.
- Título III De los contratos de mar.
- Título IV Del Fletamento, del conocimiento y de los pasajeros.
- Título V De los riesgos y daños del transporte marítimo.
- Título VI Del préstamo a la gruesa o a riesgo marítimo.



- Título VII Del seguro marítimo Título.

- Título VIII De la prescripción de las obligaciones del comercio marítimo y de la excepción de inadmisibilidad de algunas acciones especiales.

Al entrar en vigencia el actual Código de Comercio contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, sucedió algo muy particular: en sus disposiciones derogatorias y modificatorias, concretamente en el Artículo 1 se establece lo siguiente: "Se derogan: 1o. El Código de Comercio contenido en el Decreto Gubernativo Número 2,946, con excepción de los Títulos I, II, III, IV, V, VI y VIII del Libro III, Comercio Marítimo..." En tal virtud, quedó con vigencia lo relacionado con el comercio marítimo.

Aunque resulte extraña dicha disposición, ésta no es ilegal y podría encontrar su fundamento en el Artículo 8 del Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley del Organismo Judicial, el cual regula lo referente a la derogatoria de las leyes.

El anteproyecto del Código de Comercio actualmente en vigencia; Decreto 2-70, fue presentado al Congreso de la República por parte del ejecutivo por conducto del Ministerio de Economía el 24 de julio de 1969. La primera y segunda lectura en el Pleno; tratadas el 5 de agosto y 2 de septiembre de 1969 en las sesiones número 12 y 20; se omitieron debido a que se entregaron copias y cada ejemplar era sumamente voluminoso.



En la tercera lectura, tratada el 14 de octubre de 1969 en la sesión 29, se inició cierta discusión entre los legisladores respecto a algunos aspectos del proyecto, pero ésta no terminó pues una parte de los diputados abandonó el pleno no llegando al mínimo para deliberar. Posteriormente, el 2 de diciembre de 1969 al 28 de enero de 1970, se procedió a la discusión por Artículos, para ser finalmente redactado el último día de éste lapso. En ésta discusión por Artículos, no se objetó nada, respecto al contrato de seguro ni sobre las disposiciones derogatorias y modificatorias realizadas por los diputados del Congreso de la República de Guatemala.

De conformidad con la exposición de motivos contenida en el anteproyecto referido, la Comisión redactora del Código de Comercio estimó que debía quedar vigente el libro III, del Decreto Gubernativo 2,946, sobre Comercio Marítimo, en virtud que esta materia había sido objeto de valiosos estudios y las nuevas regulaciones se encontraban contenidas en el proyecto formulado por el Doctor Raúl Cervantes Ahumada, que sería conocido como Código Marítimo Centroamericano.

Por ello, la Comisión recomendó que la legislación sobre el comercio marítimo -libro III- se mantuviera en vigencia hasta que se aprobara a nivel centroamericano el Código Marítimo Centroamericano, el que no fue ratificado por Guatemala, consiguientemente no se renovó la legislación en materia de comercio marítimo en el país, circunstancia que genera problemas, puesto que; los cuerpos legales -Códigos, Reglamentos y Leyes- deben de responder a la realidad actual nacional e internacional y a las prácticas, usos y costumbres, debidamente codificados y sistematizados, deben ser claros y evitar cualquier incongruencia, contradicción o confusión.



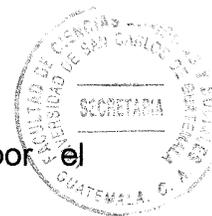
4.4. Código Civil, Decreto Ley Número 106 del Gobierno de Enrique Peralta Azurdia

Fue la primera rama del derecho en sistematizarse en la historia, que otorga una serie de instituciones que le nutren de una fuerte estructura y sistemática jurídica. Se relaciona principalmente en lo referente a obligaciones, a las personas -ausencia y muerte presunta en naufragio-, propiedad -tesoros-, sucesiones -testamento marítimo- y registro -por la obligación de registrar buques en el Registro General de la Propiedad-. El derecho civil es de los más antiguos y de los más estudiados y de él se han desprendido la mayoría de las ramas jurídicas que se conocen en la antigüedad.

Es insoslayable el hecho de dejar de pronunciarse acerca de la naturaleza del negocio jurídico dentro de esta tesis, en virtud que precisamente la existencia de la misma posibilita el acaecimiento de la contratación en el ámbito marítimo como un negocio lícito y posible.

“El término negocio jurídico y lo fundamental de su dogmática se debe a la teoría pandectista alemana en su intento de sistematizar la ciencia jurídica para establecer criterios que faciliten la solución de problemas prácticos en supuesto en que la autonomía de la voluntad juega un papel relevante.”¹⁹ De tal manera que, la doctrina contemporánea desarrolló la teoría del negocio jurídico, uno de los principales representantes fue el Código Civil alemán en 1900, la doctrina alemana elaboró la teoría del negocio jurídico y esta doctrina señala que el negocio es una declaración de

¹⁹ Cervantes Ahumada, Raúl. **Derecho marítimo**. Pág. 44.



voluntad orientada a conseguir una finalidad practica lícita amparada por el ordenamiento legal, esta definición la obtienen de los pandectistas alemanes.

Los pandectistas ante la necesidad de justificar y conceptualizar los actos del hombre que son relevantes jurídicamente crearon y elaboraron el concepto del negocio jurídico que en su primera versión clásica pandectista coincidió totalmente con la versión clásica francesa, salvo el cambio de término, pues mientras los clásicos franceses prefirieron la denominación de acto jurídico los pandectistas optaron por el negocio jurídico, pero coincidiendo totalmente en sus postulados, entendieron y definieron al negocio jurídico al igual que los franceses, como: "una declaración de voluntad que produce efectos jurídicos perseguidos por los sujetos."²⁰

Lo antes expuesto, es una definición tradicional, en cambio, caracteriza el negocio como una manifestación de voluntad dirigida a producir efectos jurídicos. Con el negocio el individuo no viene a declarar que quiere algo, sino que expresa directamente el objeto de su querer, y este es una regulación vinculante de sus intereses en las relaciones con otros.

También, se considera como negocio jurídico: la declaración o acuerdo de voluntades, con que los particulares se proponen conseguir un resultado, que el derecho estima digno de su especial tutela, sea con base sólo a dicha declaración o acuerdo, sea completado con otros hechos o actos; se destaca el resultado propuesto con la

²⁰ **Ibíd.** Pág. 45.



declaración de voluntad, esta ha de seguir siendo estimada como el fundamento del negocio jurídico.

El fundamento del negocio jurídico, se le podría definir como: "Todo acto o actividad que presenta algún interés, utilidad o importancia para el derecho y es regulado por sus normas, en realidad la expresión es una innovación de importancia germánica, para sustituir al nombre más clásico del acto jurídico, preferido en Francia."²¹ De tal manera, que, es un hecho humano, voluntario y lícito al cual el orden positivo atribuye el efecto de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

La figura legal del negocio jurídico se encuentra regulada en el libro V del Código Civil puntualmente en su primera parte nominada, de las obligaciones en general los legisladores le dedicaron todo el capítulo primero, así pues se establece en el Artículo 1251: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito."

Por lo anterior, se afirma que al celebrarse un negocio jurídico debe de concurrir para ser válido y por ende legítimo, capacidad civil de las partes, consentimiento que no lleve inmerso ningún tipo de vicio y que el objeto sea eminentemente lícito y posible, aunado a ello la manifestación puede ser expresa o tácita, siendo ambas formas de exteriorización válidas en el ordenamiento legal guatemalteco. En cuanto a la capacidad, el Código Civil establece que, toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquellas a quienes la ley declare

²¹ **Ibíd.** Pág. 140.



específicamente incapaces, de la misma forma afirma que es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, dolo o de violencia.

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

Es importante recalcar que la anterior enumeración no es limitativa, es decir, no agota todas las ramas del derecho y cuerpos normativos vigentes con las que el derecho marítimo guarda alguna relación, sino únicamente las principales y aquellas con las que más comúnmente entra en contacto, en relación entre el comercio marítimo y el derecho laboral, se encuentra plasmada en las personas que realizan actividades en los buques o naves, prestando servicios propios y encontrándose vinculados de forma inmediata y delegada con su superior, por un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo Decreto 1441, en el título IV, establece el trabajo sujeto a regímenes especiales, capítulo séptimo, se encuentra una serie de normas que desarrollan el trabajo en el mar y en las vías navegables.

El Artículo 175 del Código de Trabajo establece: “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. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.”



La norma legal citada con anterioridad, da una definición legal de trabajadores del mar y de las vías navegables, indicando que 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.

Se debe entender por servicios propios de la navegación todo lo necesario para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. El contrato que vincula al naviero con el capital y la tripulación, se le conoce en la legislación laboral como contrato de embarque; además se estudian las relaciones laborales que se derivan del contrato de embarco en las normas de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sobre la gente del mar, la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social de los trabajadores del mar y en general, la acción protectora de las administraciones públicas sobre el trabajo en la mar o medio marino.



CAPÍTULO V



5. Incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo en el ámbito laboral marítimo guatemalteco

Previo a determinar las causas que originan el incumplimiento de deberes por parte de la Inspección General de Trabajo, en relación de velar por los derechos de los trabajadores marítimos menores de 14 años, para efectos de la presente investigación se considera importante desarrollar brevemente lo que es el incumplimiento de deberes, a efecto de una mejor comprensión en relación al tema sujeto a investigación.

5.1. Incumplimiento de deberes

Usualmente, este tema está relacionado con la exigencia de que los funcionarios públicos mantengan una conducta proba y adecuada en el ejercicio de la función que se les ha asignado y a que demuestren transparencia en el ejercicio del cargo que ostentan. Sin embargo, todos los aspectos fundamentales relacionados con la conducta que deben observar los funcionarios públicos deben estar apegados a derecho en su defecto incurren en extralimitación de funciones y otros delitos.

En consecuencia, cualquier acto fuera de las atribuciones que la ley les asignan, puede ser reputada como delito o falta y debe ser sometida a conocimiento de los jueces y tribunales competentes, de tal manera que los funcionarios públicos deben realizar sus atribuciones establecidas por la ley, tal es el caso de los inspectores de trabajo.



El Artículo 7 de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos establece que: “Los funcionarios público están obligados a desempeñar sus deberes, atribuciones, facultades y funciones con estricto apego a la Constitución Política de la República y las leyes. En consecuencia, están sujetos a responsabilidades de carácter administrativo, civil y penal por las infracciones, omisiones, acciones, decisiones y resoluciones en que incurran en el ejercicio de su cargo”.

5.2. Análisis jurídico del incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo, en relación a los trabajadores marítimos menores de 14 años

Los inspectores de trabajo deben cumplir con su función de realizar trabajos de campo a efecto de verificar a que el trabajador del mar ejerce sus labores en un lugar sano e higiénico, toda vez que en la actualidad dentro de las empresas o lugares de trabajo del trabajador del mar, no es precisamente la mayor fortaleza de las empresas, debido a que muchas han hecho caso omiso a las estipulaciones legales laborales, en relación a la salud, cuidado y protección de trabajadores, lo que tiene como producto, la puesta en riesgo o vulneración a los derechos laborales de los trabajadores marítimos menores de 14 años, de tal manera que los inspectores incurren en incumplimiento de trabajo y consecuentemente acreedores a las sanciones que establece el Artículo 7 de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados.

De conformidad con el Artículo 8 de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados, regula: “La responsabilidad es administrativa cuando la



acción u omisión contraviene el ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta del funcionario público, asimismo cuando se incurriere en negligencia, imprudencia o impericia o bien incumpliendo leyes, reglamentos, contratos y demás disposiciones legales a la institución estatal entre los cuales están obligados a prestar sus servicios; además, cuando no se cumplan, con la debida diligencia, las obligaciones contraídas o funciones inherentes al cargo, así como cuando por acción u omisión se cause perjuicio a los intereses públicos que tuviere encomendados y no ocasionen daños o perjuicios patrimoniales, o bien se incurra en falta o delito.” Cuando la norma establece que por incumplimiento de deberes del funcionario o empelado público se cause perjuicio, se debe entender que los inspectores al incumplir sus atribuciones de inspeccionar los lugares de trabajo de los trabajadores menores del mar, automáticamente se les causa perjuicio y vulneración en sus derechos laborales y por ende no existe protección jurídica por parte del Estado hacia dichos trabajadores.

En ese sentido, se puede decir que también los inspectores de trabajo por incumplimiento de deberes se les pueden deducir responsabilidades civiles, cuando por omisión de sus atribuciones se les cause perjuicio a los trabajadores marítimos menores de 14 años por parte del patrono.

En tal virtud, los trabajadores del mar menores de 14 años pueden demandar a dichos inspectores por daños y perjuicios provenientes de la responsabilidad civil, el cual se hará efectivo con arreglo al Código Civil y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, salvo que la acción civil se decida dentro de la acción penal en forma conjunta.



De conformidad con lo que establece el Artículo 229 del Código Procesal Civil y Mercantil, la deducción de responsabilidad civil contra funcionarios y empleados públicos se tramitará en juicio sumario. Así mismo, el Artículo 246 del mismo cuerpo legal establece que la responsabilidad civil de los funcionarios y empleados públicos procede en los casos en que la ley lo establece expresamente; y se deducirá ante el juez de primera instancia por la parte perjudicada o sus sucesores.

Cabe señalar que la responsabilidad civil contemplado en el Artículo 119 del Código Penal, establece: “La responsabilidad civil comprende: 1o. La restitución. 2o. La reparación de los daños materiales o morales. 3o. La indemnización de perjuicios.” De tal manera que es imperativo definir los términos señalados por la norma legal citada, siendo así, se puede definir daño como: “Detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor, molestia o maltrato de una cosa. Adquiere relevancia jurídica cuando el daño es producido por la acción u omisión de una persona en los bienes de otra. Así mismo, el perjuicio se puede definir como: Ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión del otro y que éste debe indemnizar, a más del daño o detrimento material causado por modo directo.”²²

De lo antes expuesto, es daño el menoscabo material o moral causado a una persona y del cual, por ser otra la responsable, habrá de responder ésta ante aquélla. Aunque se habla habitualmente de daños y perjuicios de forma conjunta, cabe distinguirlos: son daños los menoscabos directos, mientras que los perjuicios son los menoscabos derivados de los daños.

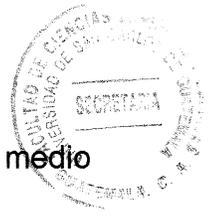
²² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 194.



Teniendo claramente establecido a lo que se refieren los daños y perjuicios, el Código Civil establece en el Artículo 1645 que: “Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.” Lo regulado por la norma legal citado, es la etapa procesal oportuno para que los inspectores de trabajo demuestren que los daños y perjuicios ocasionados al trabajador del mar, no fueron por la omisión de sus atribuciones sino causados por el trabajador menor de 14 años y si los daños y perjuicios provienen del incumplimiento de deberes de dichos inspectores, consecuentemente deberán de resarcir los daños y perjuicios al trabajador marítimo.

En relación a la responsabilidad penal de los inspectores de trabajo por incumplimiento de deberes, de inspeccionar los lugares de trabajo de los trabajadores marítimos menores de 14 años, de tener un lugar sano, higiénico y seguro, el Artículo 419 del Código Penal establece: “El funcionario o empleado público que omitiere, rehusare hacer o retardare algún acto propio de su función o cargo, será sancionado con prisión de uno a tres años.”

Tomando lo anterior como base, es importante recordar que la finalidad del proceso penal tiende a la búsqueda de la verdad mediante la averiguación de un hecho señalado como delito o falta y de las circunstancias en que pudo ser cometido; el establecimiento de la posible participación del sindicato; a la declaración de su responsabilidad; al pronunciamiento de las penas respectivas y de las demás declaraciones de ley.



De tal manera, que la importancia del proceso penal se traduce en que sirve de medio para averiguar y comprobar la existencia de un hecho que la ley penal señala como delito o falta y la determinación del sujeto que lo cometió, para luego concretar las sanciones correspondientes.

Por disposición legal, toda persona responsable penalmente de un delito o falta lo es también civilmente. A este respecto, se tiene que la responsabilidad penal conlleva la imposición de cualquiera de las penas principales y accesorias a que alude el Código Penal, las que pueden afectar la vida, la libertad personal o el patrimonio del responsable.

La responsabilidad civil, que es consecuente con la responsabilidad penal, tiene por objeto lograr el resarcimiento de los daños y perjuicios surgidos con ocasión del delito, los que pueden ser materiales, patrimoniales, personales o morales; ello constituye protección de interés general y tutela de orden social.

Cuando se trata de una persona individual, como sujeto activo del delito, no existe problema alguno en cuanto al pronunciamiento de las penas y de las responsabilidades civiles pertinentes, porque, en ella, se reúne la doble responsabilidad u obligación; la penal, derivada del hecho cometido, y la civil, que comprende la obligación del resarcimiento de daños y perjuicios causados por el hecho delictivo.

Cuando se trata de una persona jurídica, que por definición legal forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados y es representada por la



persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos, sus reglamentos o bien la escritura social, según el caso, ésta no queda excluida de la responsabilidad derivada del delito.

5.3. Causas que originan el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo y que provocan vulneración a los derechos de los trabajadores marítimos menores de 14 años

Cabe resaltar que los objetivos de la Inspección General de Trabajo es desarrollar las funciones para las cuales fue creada la inspección, de integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público, vigilar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores; asistir efectivamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social oportunamente para que este pueda cumplir con sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto de seguridad laboral y previsión social; además, debe realizar auditorías laborales, auditorías administrativas y especialmente el tema que es el punto toral de la presente investigación, que es la realización de revisiones de higiene y seguridad ambiental en los buques.

La ley determina que la función primordial de la Inspección General de Trabajo en ser un instrumento de control, para evitar, reivindicación y subsanar la violación de los derechos de los trabajadores en Guatemala, especialmente de los trabajadores del mar menores de 14 años, por ser legalmente una institución que controla el respeto a los



derechos de los trabajadores, automáticamente se convierte en un instrumento de protección legal, ya que la norma laboral en el Artículo 278, regula: "Debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro".

De lo antes expuesto, los inspectores de trabajo tienen la facultad de inspeccionar los lugares de trabajo de los menores de 14 años y obligar al patrono a que mejore las condiciones del lugar de trabajo marítimo, toda vez que los trabajadores del mar puedan adquirir enfermedades por falta de higiene de dichos lugares, pero esa función en la actualidad es incumplida por los inspectores, en virtud que los trabajadores menores de 14 años están abandonados sin ninguna protección jurídica por parte del Estado.

De todo lo anterior expuesto, el Estado legalmente garantiza los derechos de los trabajadores marítimos menores de 14 años, pero encuentra la dificultad de invertir lo suficiente en el presupuesto asignado a dicha institución para que cumpla con su función legal, debido a que dicho incumplimiento emerge principalmente de varios aspectos a considerar.

La naturaleza de la legislación laboral en Guatemala, tiene como fin supremo a la persona como trabajador, considera al ser humano desde un ángulo especial en cuanto al desarrollo de su trabajo y el servicio útil para la comunidad, siendo el principio base del derecho laboral.



"El hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan conducirse a una existencia digna."²³ Contrario a este postulado están las corrientes neoliberales cuestionando los modelos jurídicos inspirados en la protección a los trabajadores ya que estos imponen barreras para el mercado cuestionando la propia finalidad de los derechos laborales.

En ese sentido, la venta de la fuerza de trabajo se transforma en el único bien con el que puede concurrir al mercado y con ello adquirir los bienes de subsistencia. Mientras el empleador, representa un centro de poder en la relación laboral, no solamente porque el trabajador posee su fuerza de trabajo como único bien contractual sino, por la cantidad de recursos con la que cuenta el empleador frente a este, situación que coloca al trabajador en desigualdad.

Las múltiples manifestaciones de esta relación, constantemente son causas de medidas coercitivas, violentas, e incluso que pueden constituirse en delitos, producto de la desesperación y falta de confianza en el sistema de justicia e instituciones encargadas de velar y hacer efectivas las funciones tutelares y funciones del Estado contribuyan efectivamente al cumplimiento de la legislación laboral y construyan en el imaginario social de los trabajadores un mecanismo efectivo para alcanzar justicia y evitar incumplimientos de deberes de la Inspección General de Trabajo, en relación de verificar que los lugares de labores de los trabajadores marítimos menores de 14 años, pudieran derivar en conflictos, producto de esa falta de inspección.

²³ Franco López, Cesar L. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 46.



Es por ello que las relaciones laborales, requieren un control en los mismos términos que ocurre con los otros aspectos de la sociedad, porque su incumplimiento es un eventual foco de conflicto y peligro para el respeto de derechos adquiridos por los trabajadores.

Es importante señalar, que la conflictividad laboral surge como producto de la poca efectividad de la Inspección General de Trabajo al presentar las denuncias, ya que la fiscalización de los centros laborales de los trabajadores marítimos menores de 14 años, no es frecuente, los conflictos laborales existentes crecen hasta explotar; y se puede citar como ejemplo, las maquilas por ser el sector donde hay más denuncias por las violaciones a los derechos del trabajador, pero el trabajador marítimo siempre ha quedado al olvido y es por ello que la presente investigación se enfoca a determinar vulneraciones a sus derechos laborales, tales como; un lugar adecuado, higiénico y saludable para que puedan ejercer humanamente el trabajo encomendado.

De todo lo anteriormente expuesto, las presentes causas del incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo demuestran la cruel realidad del país en el ámbito laboral marítimo y da como efecto la infinidad de violaciones a los derechos del trabajador menor de 14 años, así también muestran la falta de control existente en los lugares de trabajo o en la nave, lo que permite al patrono, naviero o propietario de la nave, actuar de forma arbitraria frente a sus trabajadores y viceversa y obliga al trabajador marítimo menor de 14 años a tolerar dicho abusos, como por ejemplo ejercer el trabajo en un lugar inadecuado, insalubre y falta de un lugar específico para ingerir los alimentos.



En síntesis, las causas que influyen en el incumplimiento de deberes de la Inspección General de Trabajo, para efectos de la presente investigación se consideran importantes mencionar lo siguiente:

- a) Falta de instrumento de control a nivel inspectores, toda vez, que si existen programas de trabajo, para que los inspectores cumplan con sus funciones, estos no son puestos en práctica, o dicho de otra forma no son ejecutados, debido a la negligencia de ellos, o bien no existe fiscalización por parte del Ministro de Trabajo y Previsión Social o del jefe inmediato de los inspectores de trabajo, a efecto de que controle la ejecución de los mismo, porque como sabiamente se dice el papel aguanta con todo; por lo que es necesario hacer un alto y recapitular el problema, haciendo especial énfasis en ¿Por qué los inspectores de trabajo no cumplen con sus atribuciones de inspeccionar los lugares donde ejercen sus labores los trabajadores marítimos menores de 14 años? y el jefe inmediato de los inspectores, debe de plantear la siguiente interrogante ¿Qué se puede hacer? se determinará el verdadero problema, respondiendo que simplemente no se cumple en su totalidad con la función legal asignada a la entidad.

- b) Falta de fiscalización de las condiciones de las naves, ya que no son seguras ni higiénicas para que el trabajador ejerza sus labores de manera digna, de tal manera, que es evidente la falta de enfoque a nivel macro de los programas o planes de acción de la Inspección General de Trabajo por lo que debe enfocar sus programas anuales de ejecución de la fiscalización y condiciones de salubridad de las naves y con base a la inspección, elaborar y ejecutar un plan o programa de

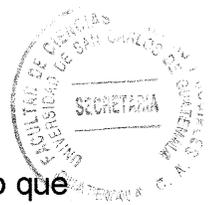


acción para erradicar dicho problema y de esa cuenta se materializa el principio de tutelaridad.

En conclusión, la presente investigación está orientada en el incumplimiento de deberes que la Inspección General de Trabajo, al no cumplir con sus funciones en el ámbito marítimo, ya que la función principal no solo es brindar asesoría a patronos y a trabajadores si no que es realizar trabajo de campo inspeccionando que en este tipo de labores se lleve a cabo el cumplimiento de la ley y así mismo de los Convenios que Guatemala haya ratificado para poder otorgarle al trabajador condiciones óptimas, al desempeñar su labor, también cabe hacer énfasis de la importancia que tiene la Inspección General de Trabajo en el ámbito marítimo ya que si esta la llevara a cabo el trabajador en este ámbito se sentiría protegido y el patrono más comprometido a acoplarse a lo que la ley establece, y así no existiría en gran cantidad vulneración de derechos que se obtienen como consecuencia del incumplimiento de deberes.

De lo antes expuesto, los trabajadores podrían obtener un salario digno, en condiciones de trabajo con más salud e higiene, dándole el debido cumplimiento a la Constitución Política de la República de Guatemala en donde garantiza la seguridad y el desarrollo integral de la persona.

En tal virtud, se debe reorganizar las labores internas de la Inspección General de Trabajo, a efecto de capacitar a los inspectores, ya que es obligación fundamental el velar para que patronos y trabajadores cumplan con las normas laborales, específicamente en el presente caso, velar para que los trabajadores de mar menores



de 14 años ejercen sus actividades en un lugar seguro e higiénico, en atención a lo que establece el principio de tutelaridad, toda vez que la parte más débil en las relaciones laborales siempre será el trabajador.

5.4. Proyecto de propuesta de reforma

A continuación se presentan bases para una posible iniciativa de ley, con la finalidad de reformar el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo.

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CA.
DECRETO NO. 2018
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.**

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es el bien común; así como garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas.

CONSIDERANDO:

Que el derecho al trabajo, es un derecho universal, y que debe ser protegido por el Estado de Guatemala. El derecho a la protección jurídica que tiene todo trabajador



marítimo menor de 14 años, no es excepcional, es un derecho que posee por el solo hecho de ser, ser humano, en tal virtud, es necesario que lo haga, dentro de un contexto de protección y en lugares adecuados, saludables e higiénico para ello.

POR TANTO:

En uso de las facultades que confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1144 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA.**

Artículo 1. Se reforma el inciso a) del Artículo 281, el cual queda así: "Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, con el objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278, el inspector que incumpla con esta obligación se le impondrá una multa de veinticinco mil a cincuenta mil quetzales y consecuentemente se procederá al despedido inmediatamente y responsable penalmente del delito de incumplimiento de deberes.

Dado en el Palacio Legislativo: Guatemala, diez de enero de dos mil diecinueve.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala existe trabajo naviero, dichas naves como lugar para que los trabajadores marítimos menores de 14 años realicen sus labores, actualmente no cuentan con instalaciones adecuadas e higiénicas para ejercer humanamente el trabajo; de tal manera que el trabajador marítimo vive un riesgo inminente por la falta de inspección a dichas instalaciones por parte de la Inspección General de Trabajo, al no designar inspectores específicamente para dicho sector, consecuentemente se vulneran derechos como el de ejercer el trabajo en un lugar digno, seguro e higiénico, en tal virtud, se puede decir con certeza que el principio de tutelaridad no es positiva, lo que pone en entredicho y crea incertidumbre para el trabajador marítimo, en virtud del incumplimiento de deberes de los inspectores de trabajo, aunado a ello, no existe una coerción por parte del Estado para que tal disposición legal se cumpla a cabalidad.

A lo anterior expuesto, es que la Inspección General de Trabajo y Previsión social, cumpla con su obligación atribuida por el Código de Trabajo, de velar para que los empleadores navieros tengan instalaciones adecuadas e higiénicas para que los trabajadores menores de 14 años puedan ejercer sus labores dignamente, con el fin de materializar el principio de tutelaridad. Aunado a ello, también es importante que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo, con el objeto de sancionar drásticamente al inspector que incumpla con la función de verificar las instalaciones laborales de las empresas navieras, en virtud que no existe coercibilidad para su cumplimiento, toda vez, que una obligación debe estar acompañada de una sanción con el fin de que la norma legal se cumpla tal como es.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1968.

CERVANTES AHUMADA, Raúl. **Derecho marítimo**. México: Ed. Herrero, S.A., 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2006.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1991.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización; Inspección General de Trabajo**. Guatemala: (s.E.), (s.f.).

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: (s.Ed), 2005.

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

RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Unsua, 1995.

VARGAS JARAMILLO, Jorge Alberto. **Contribuciones de la América Latina al derecho del mar**. México. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2006.



Legislación:

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

Convenio 148 relativo sobre el medio ambiente de trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1970

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

Código Civil. Decreto Ley 106, de jefe de Gobierno de la República, Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, de jefe de Gobierno de la República, Enrique Peralta Azurdia, 1964.

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

Decreto Gubernativo 2946 Libro III. Gobierno del General Jorge Ubico. Guatemala, 1942.