

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



**EVALUAR LA IMPORTANCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN
A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DENTRO
DEL COMERCIO MARÍTIMO**

KAREN JENNIFER FRANCO TELLO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2019

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

**EVALUAR LA IMPORTANCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN
A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DENTRO
DEL COMERCIO MARÍTIMO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KAREN JENNIFER FRANCO TELLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto 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 Estuardo Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Arely Victoria Zelada Hernández
Vocal: Lic. Douglas Ismael Álvarez
Secretario: Lic. René Siboney Polillo Cornejo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Mauro Danilo García Toc
Vocal: Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Secretario: Lic. Epifanio Monterroso Paniagua

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, 24 de agosto de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KAREN JENNIFER FRANCO TELLO, con carné 200616198,
 intitulado EVALUAR LA IMPORTANCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS
SERVICIOS DENTRO DEL COMERCIO MARÍTIMO.

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.

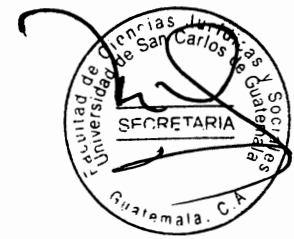
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 16, 11, 2018. f)

Asesor(a) Roberto Antonio Figueroa Cabrera
 (Firma y Sello) **LICENCIADO**
ABOGADO Y NOTARIO





Lic. ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA
Abogado y Notario
Dirección: Calzada Roosevelt, 9-11, zona 11, Guatemala,
Guatemala.
Correo: robertfigue@yahoo.com
Teléfono: 2473 6429 y 5750 0892

Guatemala 16 de enero de 2019

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



Lic. Orellana:

De acuerdo con el nombramiento de fecha 16 de noviembre de 2018, recaído en mi persona, he procedido a asesorar la tesis de la bachiller **KAREN JENNIFER, FRANCO TELLO**, intitulado inicialmente **EVALUAR LA IMPORTANCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DENTRO DEL COMERCIO MARÍTIMO**, en virtud de lo analizado me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- A. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, la estudiante analizó jurídicamente lo fundamental que es la vulneración al principio de tutelaridad y garantías mínimas ante la contradicción normativa existente entre el Artículo 869 y 873 del Decreto Gubernativo 2946 con el Artículo 82 y 84 del Código de Trabajo.
- B. En la investigación, la bachiller utilizó la técnica documental sirvió para recabar información de libros, revistas y otras fuentes, acorde al tema. Así como los siguientes métodos: el analítico, por el cual seleccionó información doctrinaria para el estudio individualizado de la restricción al trabajo de los hombres del mar mediante el contrato de embarco. El sintético permitió estudiar las consecuencias derivadas del conflicto normativo entre los Artículos 869 y 873 del Decreto Gubernativo 2946 con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo. Mediante el inductivo estableció la importancia del pago de la indemnización cuando el naviero o armador despidió a un trabajador que presta sus servicios en el mar y en las vías navegables.
- C. El aporte académico es que el Congreso de la República de Guatemala derogue los Artículos 869 y 873 del Decreto Gubernativo Número 2946, para garantizar a los trabajadores del mar y las vías navegables, los derechos mínimos e

irrenunciables, para que estos no se vulneren, restrinjan, disminuyan y tergiversen.

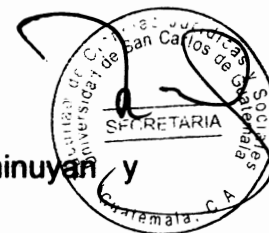
Lic. ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA

Abogado y Notario

**Dirección: Calzada Roosevelt, 9-11, zona 11, Guatemala,
Guatemala.**

Correo: robertfigue@yahoo.com

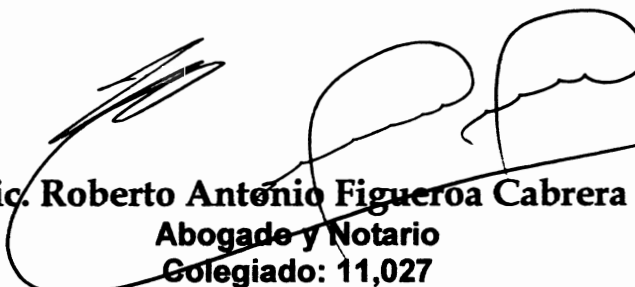
Teléfono: 2473 6429 y 5750 0892



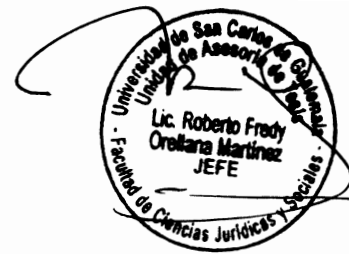
- D. En las conclusiones la sustentante hace alusión al problema consistente en que los Artículos 869 y 873 del libro III del Decreto Gubernativo Número 2946, exonera al naviero o armador de pagar indemnización a las personas que intervienen en el comercio marítimo que son: el capitán, el contra maestre, el sobrecargo y el piloto del buque, siempre que dicha indemnización no se haya pactado previamente por escrito en el contrato de embarco aunque el despido se sea sin justa causa.
- E. En la tesis utilizó suficientes referencias bibliográficas acorde al tema, por lo que considero que la bachiller resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante en los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica.
- F. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la estudiante y otras consideraciones que estime pertinentes y que puedan afectar la objetividad del presente dictamen.

Considero que el trabajo de tesis del estudiante **KAREN JENNIFER, FRANCO TELLO** efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Atentamente


Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Colegiado: 11,027

LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de junio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAREN JENNIFER FRANCO TELLO, titulado EVALUAR LA IMPORTANCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DENTRO DEL COMERCIO MARÍTIMO. 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.





DEDICATORIA

A DIOS:

Porque siempre ha respondido a mis llamados, respuestas que sin duda alguna, me han dado la certeza de su existencia y que gracias a él, he podido levantarme de mis caídas.

A MIS PADRES:

Por darme la vida y por todas las oportunidades que en su momento yo les pedí y que hicieron este sueño realidad, quiero que sepan que son y siempre serán mi más grande orgullo.

A MI ESPOSO:

Por permitirme ser parte en su vida y por el inmenso apoyo que me ha brindado día a día, para ser hoy una profesional que él con sus conocimientos ha formado, gracias Francisco Cetina lo hemos logrado.

A MIS HERMANAS:

Madelline y Cinthya, por haber aprovechado el apoyo de mis padres que el día de hoy las hicieron todas unas profesionales de éxito.

A MIS AMIGOS:

A todos en general, por compartir conmigo esta alegría.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme formar parte de su casa de estudios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por los conocimientos adquiridos.

PRESENTACIÓN



La investigación es cualitativa. La rama cognoscitiva de la ciencia a la que pertenece es al derecho laboral y marítimo. El contexto diacrónico es el municipio del Puerto San José, departamento de Escuintla; el contexto sincrónico comprende del año 2016 al 2018. El objeto de estudio es el Decreto Gubernativo 2946, denominado comercio marítimo, el Código de Trabajo, Ley de Tránsito y los contratos de trabajo de embarco registrados en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El sujeto de estudio lo constituyen los trabajadores que prestan sus servicios a bordo de un buque, los jueces de trabajo y previsión social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El aporte académico de la investigación es determinar la necesidad que el Congreso de la República de Guatemala derogue el Artículo 869 y 873 del libro III, Código de Comercio, Decreto Gubernativo Número 2946, para garantizar a los trabajadores que prestan sus servicios a bordo de un buque y que son denominados hombres del mar por el decreto en mención, los derechos mínimos e irrenunciables, para que estos no se vulneren, restrinjan, disminuyan y tergiversen.

HIPÓTESIS



La falta del pago de la indemnización a los trabajadores del mar y las vías navegables por parte del naviero o armador, cuando esta no se pactó por escrito previamente, aunque el despido sea sin justa causa, como lo regulado en los Artículos 869 y 873 contenidos en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo, genera conflicto normativo con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo que obligan a pagar indemnización para todo trabajador sin excepción. Por tal motivo, se deben derogar los Artículos 869 y 873 del libro III del Decreto Gubernativo 2946 denominado comercio marítimo, para evitar que a dichos trabajadores se les restrinja el derecho al trabajo y así garantizarles el cumplimiento de los principios de tutelaridad, garantías mínimas, irrenunciabilidad e *indubio pro operario*, los cuales protegen a todo trabajador.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método utilizado para la comprobación de la hipótesis fue el inductivo, con el que se pudo obtener resultados de diversas fuentes bibliográficas que evidencian el conflicto normativo entre los Artículos 869 y 873 contenidos en el libro III denominado comercio marítimo del Decreto Gubernativo 2946, que exonera al naviero o armador de pagar indemnización cuando no se pactó por escrito antes del viaje, con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo, que sí permite el pago de la indemnización. La hipótesis fue validada porque se determinó la vulneración a los principios de realismo y objetividad y hondamente democrático de los trabajadores del mar y las vías navegables, esto porque el naviero o armador comete una injusticia al no pagarles la indemnización.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Definición.....	4
1.4. Denominaciones.....	5
1.5. Principios.....	6
1.6. Los principios de justicia social.....	11
1.7. Importancia de su estudio.....	14

CAPÍTULO II

2. Derecho marítimo.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Definición.....	18
2.3. Naturaleza jurídica.....	20
2.4. Características.....	21
2.5. Comercio y transporte marítimo.....	23
2.5.1. Importancia.....	24
2.6. Personas que intervienen en la navegación marítima.....	25

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo y la relación laboral.....	31
--	----

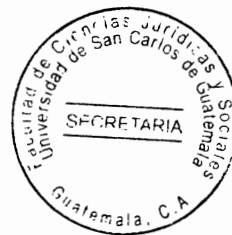


3.1. Antecedentes.....	31
3.2. Definición.....	32
3.3. Características.....	34
3.4. La relación laboral o de trabajo.....	35
3.5. Trabajadores en el mar y en las vías navegables.....	36
3.5.1. Características.....	38
3.5.2. Contrato de embarco.....	39
3.5.3. Elementos.....	40
3.5.4. Derechos y obligaciones.....	42

CAPÍTULO IV

4. Evaluar la importancia del pago de indemnización a las personas que prestan sus servicios dentro del comercio marítimo.....	47
4.1. Despido sin justa causa y con justa causa.....	47
4.2. La terminación del contrato de embarco y su implicación.....	48
4.3. Legislación comparada.....	50
4.4. Criterio de los órganos jurisdiccionales al aplicar el Artículo 869 y 873 contenidos en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo.....	53
4.5. Contradicción de normas dentro del ordenamiento jurídico.....	54
4.6. Antinomias.....	56
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INTRODUCCIÓN



El problema surge debido a que en los Artículos 869 y el Artículo 873 del Decreto Gubernativo 2946 contenidos en el libro III denominado comercio marítimo, contiene una contradicción con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo, esto en cuanto al pago de la indemnización de las personas que prestan sus servicios a bordo de un buque, quienes tienen relación laboral a través del contrato de embarco, ya que faculta al naviero o armador a que no se les pague indemnización pese a que haya despido sin justa causa, si esta no se pactó previamente por escrito. Esta situación contraviene la libertad de trabajo porque en cierta forma discrimina el trabajo en el mar y en las vías navegables, así como el principio de tutelaridad, garantías mínimas, realidad y objetividad de los cuales es partidario el derecho laboral.

El objetivo general fue fundamentar teóricamente la necesidad de derogar los Artículos 869 y 873 del Decreto Gubernativo 2946 contenidos en el libro III denominado comercio marítimo, por ser contradictorio, con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El objetivo general fue alcanzado porque se constató la vulneración a los principios de irrenunciabilidad, garantías mínimas, protector, realidad y objetividad, de los cuales deben gozar todos los trabajadores que prestan sus servicios a bordo de un buque.

Este trabajo consta de cuatro capítulos: en el primero, se estudia el derecho laboral y los principios que lo rigen; el segundo, se enfoca al derecho marítimo y al comercio marítimo; en el tercero, se hace referencia al contrato de trabajo y la relación de trabajo; y en el



cuarto, se analiza la importancia del pago de indemnización a las personas que prestan sus servicios dentro del comercio marítimo.

Los métodos utilizados fueron: el analítico, el sintético, inductivo y el deductivo. La técnica utilizada fue al documental.

Es importante que se garantice la plena protección a los trabajadores que prestan sus servicios a bordo de un buque y que se rigen por el contrato de embarco, para que sus derechos no sean vulnerados, lo cual se logra mediante la derogatoria total de los Artículos 869 y 873 del Decreto Gubernativo 2946 contenidos en el libro III denominado comercio marítimo.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral es una disciplina jurídica donde la desigualdad económica es evidente, motivo por el cual debe enfocarse con un carácter proteccionista para lograr mejoras a la clase trabajadora y equilibrar los intereses de las partes de la relación laboral.

1.1. Antecedentes

“Para hablar de los orígenes del derecho laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional. En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial - Siglos XVIII-XIX-, época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace pertinente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por lo tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.

Posteriormente en la la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en ésta se reconocen los derechos laborales para el



beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal. Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas –ONU-, dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.¹

Es importante el estudio de los antecedentes históricos del derecho laboral porque ayuda a entender la razón de su creación, para contrarrestar las arbitrariedades cometidas por los patronos de aquella época y la explotación a la clase necesitada como lo es el trabajador. Esta situación conlleva la ardua lucha de este sector para tener condiciones dignas de trabajo, salarios eficientes y jornadas acordes a su condición de seres humanos.

1.2. Naturaleza jurídica

El tema de la naturaleza jurídica es bastante complejo, porque se trata de ubicar a una disciplina jurídica dentro de la tradicional división del derecho en público o privado, pero en el derecho laboral hay otras teorías que sobrepasan esta división y es de suma importancia hacer mención a ellas:

“a) La concepción privatista que afirma que el trabajo es un contrato por la espontaneidad y autonomía de la voluntad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las

¹ Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 9



equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado.

- b) La concepción publicista establece que las normas el derecho laboral son de carácter imperativo o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada pues sus normas tienden a proteger intereses de la colectividad de carácter general.
- c) La concepción dualista o mixta afirma que es una combinación de las dos tesis anteriores y afirma que el derecho laboral es público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores; y es derecho privado, porque depende de las partes de la relación laboral pactar libremente las condiciones de trabajo.
- d) La concepción social es una categoría nueva entre lo público y lo privado porque contiene una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea de finalidad que es de carácter social".²

La opinión de los referidos autores es una de las más acertadas, pero es necesario analizar cada una para arribar a una conclusión certera. La concepción privatista definitivamente debe abandonarse en derecho laboral, porque se equipara la relación de trabajo al ámbito civil, idea completamente alejada de la esencia del derecho del trabajo. La concepción pública es la que adopta el Código de Trabajo, basándose en la prevalencia del interés social. Pese a lo establecido por el Código de Trabajo, se

² Figueroa Orellana, Héctor Fernando y Olga Elizabeth Vásquez Mérida. **Fase pública derecho laboral.** Pág. 16



considera que la concepción social es la adecuada, pues toma en consideración la realidad del trabajador en la sociedad actual y en la desventaja frente al patrono.

1.3. Definición

La doctrina define al derecho laboral como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienen a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico que es socializar la vida humana”.³

Se puede notar que el referido autor toma como base el esfuerzo que realiza a diario el trabajador en la labor que desempeña, sea física o intelectual, también parte de la realidad que vivió el trabajador para la reivindicación de sus derechos.

También se define como: “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos con otros con el Estado, en lo referido al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁴

La definición de este autor contiene otros elementos fundamentales que no pueden dejarse de lado, de hecho se considera más completa que la del primero, porque hace

³ Dávalos, José. **El constituyente laboral**. Pág. 47

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121



alusión al trabajo subordinado e incluye al Estado, que de cualquier manera es parte en las relaciones de trabajo, definición que concuerda con el Artículo 1 del Código de Trabajo porque hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo.

1.4. Denominaciones

A lo largo de la historia, el derecho laboral ha tenido diversas denominaciones entre estas: derecho obrero, derecho social, derecho de los trabajadores, derecho laboral y derecho del trabajo. Estas dos últimas denominaciones tienen mayor número de partidarios en la doctrina: “aunque ambas posean significación análoga, la de derecho de trabajo: parece reducida estrictamente a la función, al objeto y en cambio el término derecho laboral, toma hoy en su uso una acepción más amplia, capaz de ser comprendida en su seno ya no el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador”.⁵

En Guatemala, se usan indistintamente las denominaciones derecho laboral y derecho del trabajo, pero no afectan el fondo o la esencia de esta disciplina jurídica, sino que es para entender por qué del uso de los dos términos. Es más común el uso del concepto derecho laboral sobre derecho del trabajo, debido a la fluidez gramatical y para distinguir el área procesal, a la que suele atribuírsele más la denominación de trabajo, pero en términos generales, son utilizados como sinónimos.

⁵ Zamora y Castillo, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 574



1.5. Principios

Los principios del derecho del trabajo están regulados en el considerando cuarto del Código de Trabajo, con la denominación de característica ideológica, término que concuerda más con la esencia del derecho del trabajo y la realidad del trabajador. A continuación se enumeran los principios más importantes:

a) Protector

Afirma la doctrina que: "Las leyes protectoras de los trabajadores son todas aquellas que limitan la libertad de las partes contratantes en la ordenación de las actuales relaciones del trabajo, también las que regulando el derecho de contratación del trabajo tratan de impedir todo abuso cometido a expensas de la inferioridad del obrero o empleado".⁶

Las normas protectoras de los trabajadores constituyen en esencia la razón de ser del derecho laboral. Las primeras normas de esta rama del derecho, surgieron como protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de los trabajadores, reclamos contra las jornadas extenuantes, trabajo insalubre y peligroso, condiciones laborales deficientes para mujeres y de menores de edad, bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo, inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, prohibición de las huelgas de los trabajadores.

⁶ **Ibíd.** Pág. 518



b) Tutelaridad de las leyes de trabajo

Según este principio, casi todas las leyes del ordenamiento jurídico y las instituciones en materia laboral tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral; la tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios económicos, laborales y sociales que a diario está expuesto el trabajador, y para ello el Estado debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. La tutelaridad no es un fin en sí mismo, a contrario *sensu*, es un medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia entre patronos y trabajadores. Por lo mismo, la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

c) Realismo y objetividad

Este principio estudia la realidad social del trabajador, en qué posición se encuentra frente al patrono. Afirma la doctrina que: "gracias al principio de realidad y objetividad es que se da lo siguiente: el patrono sí debe saber quién es el trabajador; el trabajador no tiene la obligación de saber quién es el patrono, esto basado en el principio de buena fe".⁷

Se puede denotar que el referido autor toma como base la buena fe en las relaciones de trabajo y lo que él menciona es común en algunas empresas, porque el trabajador es

⁷ Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública en el examen técnico profesional**. Pág. 10



contratado por una tercera persona ante cuyo caso se está en lo que se denomina dependencia delegada.

El principio de realidad y objetividad es de suma importancia puesto, que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los conflictos de trabajo, de ello se deduce que el derecho no solo consigue que las resoluciones sean legales, sino que también justas. El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora en su realidad social, así como ponderar con objetividad las variables que suceden en la actividad del trabajo subordinado. Debido a la existencia de este principio, es que existen diversas normas jurídicas que parecieran muy ventajosas para la clase trabajadora, pero no son objetivas.

d) Garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo, son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse o vulnerarse en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho.

Por esta razón, esos derechos tienen la característica de ser mínimos, toda vez que hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a estos para el desarrollo de sus labores.



e) Principio de estabilidad

La estabilidad laboral comprende varios aspectos a saber: el primero es en relación a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo; el segundo consiste en la existencia de una justa causa para remover al trabajador de su puesto que venía desempeñando. Se puede decir que la parte medular de este principio es la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y por esta razón se encuentra consagrado este principio en varios pasajes del Código de Trabajo como los siguientes: El Artículo 23 preceptúa que: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador..." El Artículo 26 regula que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido..."

La otra razón de ser del principio de estabilidad, es por la seguridad del trabajador a la hora de su remoción del puesto de trabajo que venía desempeñando y más aún sin justa causa; pues el trabajador puede reclamar pago de sus prestaciones laborales irrenunciables y la indemnización. Hay que tomar en cuenta que éste quedaría sin empleo y es por esta razón, que debe entenderse que antes del cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables, primero está su estabilidad en su puesto de trabajo.

f) Irrenunciabilidad de derechos

El grado de aplicación de la protección es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, el cual está consagrado en el Artículo 106 de la Constitución Política de



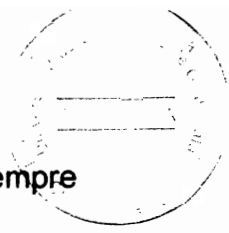
la República de Guatemala, el cual establece la nulidad *ipso jure* de todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar así, que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos e irrenunciables, ya sea por presiones, engaños, ardid o cualquier otro motivo.

Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por presión y por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese mínimo de garantías que establece la ley, por lo que el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Resulta nula de pleno derecho toda renuncia de derechos que haga el trabajador. Esto significa que aunque el trabajador haya firmado un convenio renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que por ley le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y el juez de trabajo y previsión social debe atender el reclamo de esos derechos, que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

g) Conciliador

La doctrina se pronuncia en torno a este principio en que: “está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la relación laboral, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”.⁸

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 27



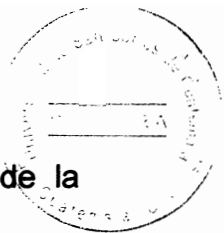
Se comparte la opinión del referido autor, porque entre el patrono y el trabajador siempre van a existir los conflictos, de esto no queda ninguna duda, porque los intereses de uno y otro son contrarios, mientras que el patrono quiere generar más riqueza, el trabajador quiere sobrevivir, llevar lo necesario para el sostenimiento de él y su familia, situación que aprovechan los patronos para alterar las condiciones laborales.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, existen diversas normas jurídicas en las cuales se encuentra inmerso el principio de conciliación siendo estas: el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 17 del Código de Trabajo que toma como base el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, es decir, resolver conflictos, el Artículo 274 del Código de Trabajo, que hace alusión a la función primordial del Ministerio de Trabajo y Previsión social para armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores y el Artículo 293 del cuerpo legal citado que se relaciona con la finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Las referidas normas, no hacen más que solucionar la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, razón por la cual el derecho laboral posee vocación conciliadora para que las partes de la relación laboral cumplan sus funciones a cabalidad.

1.6. Los principios de justicia social

El derecho al trabajo es inherente al ser humano e históricamente se estableció como un derecho social de los denominados de segunda generación, y que internacionalmente ha



sido reconocido. Este derecho se encuentra establecido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala en los términos siguientes: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social".

De la transcripción del referido Artículo se pueden establecer dos cuestiones importantes: la primera que el derecho al trabajo está regulado como un derecho y un deber, esto tiene sentido porque toda persona tiene derecho a optar a una fuente de empleo a cambio de una retribución; pero también lo es, que toda persona debe desempeñar el mismo bajo las condiciones establecidas en el contrato individual de trabajo cumpliendo íntegramente con sus obligaciones.

La segunda cuestión, es la organización del régimen laboral en Guatemala, que debe ser con base en los principios de justicia social, pero aquí surge la pregunta ¿cuáles son esos principios? En este aspecto la doctrina ha unificado criterios, siendo estos principios los que más se asemejan a la realidad del trabajador: El principio de igualdad, el principio de integración y el principio proteccionista.

"La igualdad implica que, dentro de un mismo grado general de justicia, se debe aplicar una complementariedad en las medidas para producir la igualdad deseada.

El principio de integración, ha logrado poner en marcha todo un movimiento institucional para conseguir que nadie se siente aislado dentro del ámbito comunitario por presentar aspectos escasamente coincidentes con la mayoría.



Principio proteccionista, se basa en la protección que ha incapacitado a la sociedad para llegar a la igualdad como objetivo al generar nuevas desigualdades artificiales, y ha degenerado en tutela o protección tutelada para la sociedad. Es ampliamente valorado por los protegidos, que creen que su bienestar proviene de este principio y no de la economía de mercado”.⁹

Haciendo una interpretación de lo afirmado por el autor, se puede deducir, en cuanto al principio de igualdad que, al trabajador en ningún momento se le está tratando de una desigualdad contra el patrono; por el contrario, con esa protección jurídica preferente se está equiparando con aquel, porque está en desventaja frente a su patrono. Solamente de esta manera se podrá lograr ese justo equilibrio entre el capital y el trabajo de que es partidario el derecho laboral, aunado a esto con el principio de tutelaridad.

El principio de integración que el trabajador tenga ante quien acudir en caso de vulneración a sus derechos, ya que la justicia social lo protege por ser la parte más débil de la relación laboral.

Y el principio proteccionista, no es más que la base para la tutelaridad del trabajador, pues la clásica concepción de justicia en darle a cada quien lo suyo, tiene sentido cuando una de las partes de la relación laboral principalmente el patrono, no cumple con sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, ya que generalmente es quien más vulnera las leyes de trabajo y previsión social

⁹ Gago Guerrero, Pedro Francisco. **Cuadernos de trabajo social**. Pág. 101



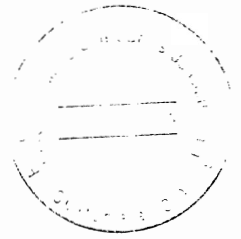
1.7. Importancia de su estudio

Como un criterio personal, la importancia radica en que el derecho del trabajo está inmerso en una sociedad políticamente organizada, sin importar sea cual fuera la ocupación u oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso, su pan de cada día en el salario y para obtener esa retribución, previamente debe haber una relación laboral, pero no basta con que exista una relación laboral, la misma debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios del derecho laboral.

El adecuado respeto a la condición social del trabajador es el verdadero espíritu de las normas de trabajo y previsión social para que de esa manera, el hombre que trabaja obtenga condiciones dignas de vida, para que toda la lucha que se ha logrado a lo largo de la historia no sea solo letra muerta sino que sea de aplicación general en la vida y darle así el verdadero sentido que esta disciplina merece para que no sea en vano toda la sangre, sudor y lágrimas que derramaron los grandes hombres luchadores que lograron darle el realce a esta disciplina jurídica y que el derecho laboral, no sea solo un sueño en la vida del hombre que trabaja.

Este capítulo se finaliza con la afirmación, que el derecho laboral ha servido para lograr mejores condiciones de vida para la clase trabajadora a pesar de los constantes abusos de los patronos que se inició con la revolución industrial y que persisten hoy en día, aunque de forma indirecta, porque la tendencia es que se desespere el trabajador para que se retire del centro de trabajo y el patrono no tenga la obligación de pagar la respectiva indemnización.

CAPÍTULO II



2. Derecho marítimo

El derecho marítimo estudia todo lo relacionado con la actividad llevada a cabo a bordo de los buques ya sean de guerra o mercantes, los derechos, obligaciones y prohibiciones de los sujetos que intervienen como el capitán, el naviero o armador, el contraalmirante, el sobrecargo y la tripulación, quienes adquieren la calidad de trabajadores desde el momento que están a bordo de los navíos, así como las responsabilidades en que incurren por su actuar.

2.1. Antecedentes

La historia del derecho marítimo puede ser estudiada en cuatro etapas generalmente aceptadas: "En la primera fase prevalecieron los intereses de las comunicaciones y descubrimientos. En ella el régimen jurídico de los mares y océanos se distinguió por la presencia de dos espacios marítimos: el mar territorial y el alta mar o mar libre. El mar territorial en una extensión muy reducida, la exigida por razones de seguridad de las costas y tolerada por las grandes potencias marítimas y en el que el Estado ribereño ejerza soberanía, lo que la facultaba para reservar a sus nacionales el ejercicio de la pesca. Más allá del mar territorial se extendía a alto mar, regido por el principio de libertad, lo que favorece los Intereses de aquellas potencias".¹⁰

¹⁰ Fiadutti, Juan Carlos. **Derecho internacional del mar**. Pág. 11



El aporte del referido autor denota que para determinar el límite exterior del mar territorial, entre los Siglos XIV y XV se recurrió a distintos criterios y luego de una marcada incertidumbre durante los Siglos XVI y XVII y a principios del Siglo XVIII se plantea la fórmula del tiro del cañón la que proporciona un falso prestigio a la llamada tesis de las tres millas, esta no es más que una costumbre de los navieros antiguos.

“A principio del Siglo XVIII, sostuvo que si en el mar territorial el Estado ejerce soberanía debe extenderse hasta donde efectivamente pueda hacer respetar esa soberanía, o sea hasta la distancia que alcance el tiro del cañón emplazado en la costa. Como hasta el Siglo XIX la ciencia de la balística avanzó muy poco y el alcance del tiro del cañón se mantuvo por ese lapso, aproximadamente en tres millas. En 1930 en la Haya, convoca la sociedad de las naciones para Intentar codificar normas de derecho internacional y entre ellas tratar la extensión del mar territorial”.¹¹

Haciendo una síntesis de lo anterior, se denota la existencia de intereses comerciales, económicos y militares, adquieren especial relieve los económicos. Los mares y océanos ofrecen nuevas perspectivas de aprovechamiento para la nación. El crecimiento demográfico hace de la pesca una fuente importante de subsistencia de la población; se descubren en la plataforma continental recursos energéticos. Esta fase culmina con la adopción de cuatro convenciones en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar realizada en Ginebra en 1958: la de Mar Territorial y Zona Contigua; la de Plataforma Continental; la de Alta Mar; y la de Régimen de Pesca en Alta Mar.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 11.



“Comenzó en 1973, cuando se convocó a la tercera Conferencia de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, con intención de que la comunidad internacional tratara en conjunto todos los problemas que se presentaban en esta materia, en la cual se entremezclaron distintos factores económicos, estratégicos y tecnológicos, para darles una solución global. Y la cuarta etapa, la más importante, culmina con la suscripción de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar en 1982 como producto de factores políticos, económicos, estratégicos y tecnológicos que desde la mitad de la década de los sesenta determinaron la necesidad de una revisión amplia y profunda del derecho internacional del mar”.¹²

Es interesante darse cuenta cómo ha evolucionado el derecho marítimo, porque no existía como disciplina jurídica, debido a que todo se basaba en la costumbre, especialmente lo referente a las millas y la bala de cañón que era la forma como medían la extensión para establecer qué parte del mar le pertenecía a los Estados. Esto se debe a que la vía marítima, era el principal medio de comunicación entre las diferentes civilizaciones más importantes de la antigüedad, quienes se dedicaban a intercambiar mercancías de un lugar a otro y lo hacían a través del mar, especialmente del mar mediterráneo.

A partir de la segunda etapa, es que se empiezan a emitir normas internacionales que regulan los espacios marítimos adquiriendo relevancia el factor económico sobre el militar y el transporte. La pesca en zonas adyacentes al mar territorial y el aprovechamiento

¹² *Ibíd.* Pág. 11.



energético de la plataforma continental fueron dos intereses de suma importancia en esta fase.

Y la última etapa es la más importante de todas, ya que entra en vigor la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar -CONVEMAR-, la cual trajo consigo que exista una unificación de los derechos, obligaciones y prohibiciones de los Estados al utilizar la vía marítima para respetar la soberanía de otros Estados y de esta manera, no solo evitar pérdidas económicas para quienes utilizaban la vía marítima, sino que prevalezca el principio de soberanía, fundamental en la actualidad en todos los Estados del mundo.

2.2. Definición

Existen diversos autores que hacen alusión a esta disciplina jurídica, razón por la cual se mencionan las definiciones más importantes. “Es un conjunto de normas legales que regulan las actividades que se desarrollan en el mar, así como los usos y empleos que de este pueden realizarse”.¹³

La opinión de la referida autora se centra a los usos, ya que toda la actividad marítima gira en torno a las costumbres que se han venido dando desde tiempos remotos, pero sin perder de vista las normas jurídicas donde se plasman tales actividades; sin embargo, se circunscribe únicamente a las actividades en el mar, dejando de lado los otros espacios marítimos.

¹³ Sánchez Hernández, Alma. **Derecho mercantil**. Pág. 6

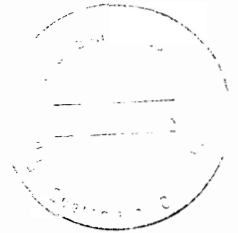


También se define como: “un conjunto coordinado de instituciones ideales o instituciones jurídicas, emanadas de un poder público efectivo destinadas a realizarse o actualizarse en la vida humana de relación social, en el teatro del mar o en relación con los espacios marítimos. En otras palabras, el ordenamiento jurídico es marítimo, cuando tiene conexión con el mar o con los espacios marítimos”.¹⁴

Esta definición es más completa que la del primero, puesto que engloba todas las instituciones que comprende el derecho marítimo como es el caso de los espacios marítimos que son: las aguas interiores, la plataforma continental, la plataforma económica exclusiva, puesto que los buques circulan en estos espacios y no solo en alta mar, de lo contrario no podrían llevar a cabo su función.

Después del análisis anterior, se puede aportar una definición propia en los términos siguientes: el derecho marítimo es, una rama del derecho público y privado, el cual consiste en un sistema coactivo de principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan los derechos, obligaciones y prohibiciones de las personas que utilizan la vía marítima para diversos fines, la importancia de los espacios marítimos, el régimen de los contratos marítimos, el transporte marítimo de mercancías y de personas, la estructura, organización y funcionamiento de las instituciones públicas encargadas del cumplimiento de las normas marítimas, como el caso de las portuarias, así como el régimen sancionatorio ante la vulneración de las leyes y reglamentos nacionales e internacionales del Estado ribeño.

¹⁴ Cervantes Ahumada, Raúl. **Derecho marítimo**. Pág. 6



2.3. Naturaleza jurídica


Cada vez que se menciona la naturaleza jurídica de una rama del derecho, se trata de encuadrar dentro de la tradicional división del derecho público y privado. Sin embargo, en algunos casos, los estudiosos del derecho se salen de esta clásica división y le atribuyen otro entorno. En este orden de ideas cabe la pregunta ¿a qué rama del derecho pertenece el derecho marítimo?

La doctrina establece que: “como las instituciones marítimas al actualizarse se relacionan con la vida de las comunidades humanas que actúan en el mar o en relación directa con él, habrá tantas sub ramas del derecho marítimo como ramas jurídicas que se ocupen de cada relación. El derecho marítimo es de naturaleza especial, diferente esencialmente a las otras ramas que tiene su particularismo”.¹⁵

Como se puede apreciar, el referido autor no encuadra al derecho marítimo ni en público ni en privado, porque él se basa en el contenido de esta disciplina jurídica y así podría hablarse de naturaleza particular. A criterio personal, el derecho marítimo no puede encuadrarse dentro de la sistemática jurídica tradicional de público o privado, porque posee aporte tanto del derecho público como del derecho privado.

La explicación es simple: del derecho público, porque norma las relaciones que se dan entre las personas individuales y jurídicas con los órganos de la administración pública y

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 7



como las portuarias que existen en Guatemala; pero también pertenece al derecho privado porque regula las relaciones que se dan entre los particulares, es decir, entre las navieras y quienes son contratados para prestar servicios a bordo de los buques.

Por lo expuesto, el derecho marítimo posee una categoría mixta, pues se puede hacer uso de los mecanismos legales para restablecer el derecho que se considera vulnerado con ocasión de la navegación marítima, por lo que se le está dando intervención al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero se inició con una relación de índole privada cuando se contrató a los hombres del mar mediante el contrato de embarco.

2.4. Características

La doctrina menciona las características más importantes del derecho marítimo:

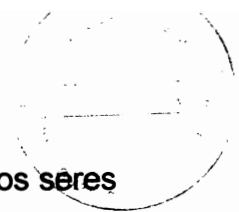
- a) Antigüedad: El derecho marítimo, como las diversas ramas del derecho mismo, han existido desde tiempos inmemoriales, y ha resistido al paso del tiempo.
- b) Tradicionalismo: Desde tiempos remotos este derecho ha conservado las antiguas usanzas sin que se observe o pueda observarse mucho cambio en las mismas. La mayoría de códigos y legislaciones recogen las antiguas reglas utilizadas por el derecho marítimo.
- c) Origen consuetudinario: Esta rama del derecho, no prevé en muchas ocasiones, nuevas modalidades e instituciones que surgen continuamente. Es decir, del carácter

tradicional del derecho marítimo surge necesariamente esta característica. Es sumamente conocido que este derecho surge y tiene su más fuerte sostén en las costumbres y los usos.

- d) Celeridad: Dentro de la rama del derecho marítimo, siempre se ha requerido de rapidez sobre todo para el desarrollo del comercio marítimo. En la actualidad el Código de Comercio guatemalteco, no responde como se quisiera a dicha necesidad.
- e) Autonomía: El derecho marítimo ha gozado de plena autonomía, desde sus orígenes, con jurisdicción y legislación separadas de las otras materias del derecho. El derecho marítimo se encuadra dentro de las ramas más importantes del derecho en general, con lo cual justifica la elaboración de un cuerpo de normativas propio, bajo los aspectos del derecho ecléctico, es decir siguiendo una mezcla de derecho privado y de derecho público".¹⁶

Las características que menciona el referido autor, son las que permiten distinguir el derecho marítimo de otras disciplinas jurídicas parecidas, siendo la más cercana, el derecho mercantil. Es importante destacar que en la actualidad existen diversidad de personas que utilizan la vía marítima especialmente con fines comerciales, esto porque se necesita que las mercancías lleguen a un destino seguro y es por ello que esta disciplina jurídica es generalmente estudiada dentro del derecho mercantil, porque la relacionan con el transporte por la vía marítima. Lo anterior ocasiona que el derecho

¹⁶ Carrera Santizo, Fernando Isaías. **Diferencias ideológicas y estructurales entre el derecho del mar y derecho marítimo**. Pág. 16



marítimo esté presente en casi todos los países del mundo y aplicable a todos los seres humanos que de alguna u otra manera tienen relación con esta vía, rigiéndose siempre por los usos y costumbres antiguas que han prevalecido hasta la actualidad.

2.5. Comercio y transporte marítimo

El comercio marítimo comprende una gama de actividades que incluyen al transporte marítimo como el principal instrumento del comercio a nivel mundial, permitiendo así el intercambio de mercancías por las vías marítima, fluvial y lacustre; por esta razón, para hablar de un adecuado comercio marítimo, se debe tener en cuenta el transporte por medio de esta vía porque los puertos constituyen el eslabón económico de entrada y salida de la carga, objeto del intercambio comercial.

La doctrina se pronuncia en este sentido indicando que: “El transporte marítimo es la espina dorsal de la globalización y es un componente fundamental de las redes de transporte transfronterizo que apoyan a las cadenas de suministro y hacen posible el comercio internacional. El transporte marítimo, es en sí mismo un sector económico que genera empleo e ingresos, tiene carácter transversal y forma parte de otros sectores y actividades. El transporte marítimo facilita el desarrollo industrial por cuanto apoya el crecimiento de la industria manufacturera, pone en contacto a los consumidores con las industrias de productos intermedios y de bienes de capital; y promueve la integración económica y comercial regional”.¹⁷

¹⁷ Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. **Informe sobre el transporte marítimo**. Pág. 5

Se comparte la opinión anterior, toda vez que el comercio marítimo contribuye a que los comerciantes puedan obtener ganancias, es por ello que la razón del tránsito marítimo que se ha desarrollado radica en las crecientes necesidades de la humanidad, tanto comerciales como turísticas e industriales. Asimismo, las rutas marítimas, para ser consideradas como tales, requieren tener permanencia y representan vías por donde fluye una corriente continua de viajeros y de mercancías, significando un medio de servicio a la economía.

2.5.1. Importancia

La doctrina se pronuncia en torno a la importancia del transporte marítimo en los siguientes términos: "Se han observado algunas tendencias que pueden estimular el crecimiento, impulsar el comercio de mercancías, incrementar el volumen del comercio marítimo y generar oportunidades para los países en desarrollo como usuarios y proveedores de servicios de transporte marítimo. Esas tendencias van evolucionando y podrían propiciar cambios sustanciales en el sector del transporte marítimo a largo plazo. Entre ellas cabe señalar las iniciativas de desarrollo de las infraestructuras, los cambios en las políticas comerciales y la liberalización del comercio, el crecimiento de la población y la urbanización y uso creciente del comercio electrónico".¹⁸

Se puede deducir que hoy en día el transporte marítimo continúa teniendo auge, esto se debe al aumento de la demanda de diversos bienes que se adquieren a través de internet,

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 22



ello ocasiona que las mercancías que se adquieren, importan y exportan, se dé en distintos volúmenes, aunado a que también están determinados por el crecimiento económico mundial y la necesidad de servir de soporte del comercio de mercancías. En Guatemala la normativa que rige el transporte marítimo es el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo, el cual contiene los derechos y obligaciones de los buques y de las personas que se dedican al comercio marítimo. En el tráfico internacional, este tipo de transporte permite desarrollar el comercio exterior en gran escala y a un costo relativamente económico en comparación con otros transportes considerando que nuestro planeta está cubierto por agua en las dos terceras partes, el hombre ha buscado la manera de viajar sobre el agua por lo que entre todos los medios de transporte, el marítimo es el que por su capacidad, mueve el mayor volumen de mercancías en el tráfico internacional.

2.6. Personas que intervienen en la navegación marítima

Las personas que intervienen dentro del comercio marítimo, están reguladas en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo y son: el naviero o armador, el capitán, el piloto, el contra maestre y el sobrecargo cuyas funciones se explican a continuación:

a) Naviero o armador

Según el Artículo 865 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo es: "la persona que sea o no propietaria de la nave, la apareja,

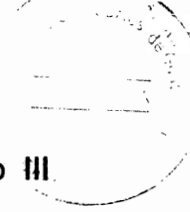
petrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo, percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan”.

Previo a explicar la función de esta persona, es necesario aclarar los términos utilizados en el referido Artículo. El término aparejar, significa hacer los preparativos oportunos y disponer los elementos necesarios para ejecutar o realizar un trabajo o una actividad dentro del buque; y el término petrechar, quiere decir disponer o preparar lo necesario, en este caso preparar el buque. Quiere decir entonces que el naviero se puede equiparar a un empresario y puede ser dueño de un buque o contratado por este.

La doctrina distingue al naviero del armador en los siguiente términos: “por armador se entiende quien, siendo o no su propietario, tiene la posesión de un buque o embarcación, directamente o a través de sus dependientes, y lo dedica a la navegación en su propio nombre y bajo su responsabilidad. Por naviero o empresa naviera se entiende la persona física o jurídica que, utilizando buques mercantes propios o ajenos, se dedique a la explotación de los mismos, aun cuando ello no constituya su actividad principal, bajo cualquier modalidad admitida por los usos internacionales”.¹⁹

Se puede apreciar que para la doctrina, la figura del armador se va a dar solamente cuando se refiera a una persona particular, sea esta el representante legal en caso de una sociedad, o el propietario en caso de una empresa; mientras que el armador se refiere, a la empresa o sociedad que se encarga de la explotación de los buques.

¹⁹ Pedrayes Gullón. **El régimen de responsabilidad del armador o naviero**. Pág. 14



Pero al tenor del Artículo 865 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo del y del Artículo 176 del Código de Trabajo, convergen los términos naviero o armador, debido a que se utilizan como sinónimos, pues lo esencial es identificar que esta persona es la que contrata al patrono y es su jefe inmediato, generándose una relación de trabajo entre ambos y por consiguiente, son aplicables todos los derechos y obligaciones que emanan de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los convenios internacionales de trabajo y las leyes de trabajo y previsión social.

b) Capitán

El capitán, al tenor del Artículo 892 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo es: “el jefe superior de la nave mercante, encargado de su gobierno y dirección, mediante una retribución convenida, con el naviero”.

La doctrina se pronuncia en el sentido que define al capitán como: “La persona que estando en posesión de la titulación exigida por las leyes, ejerce el mando del buque; el jefe superior del buque, que actúa con el triple carácter de autoridad pública, director técnico de la navegación y representante legal del naviero”.²⁰

Se puede denotar que el capitán posee diversas funciones dentro del buque siendo la principal velar por la seguridad de este, su carga, de la seguridad operacional del mismo,

²⁰ Alvargonzalez Ucha, Ramón. **Las facultades del capitán en la ley de navegación marítima**. Pág. 77




así como a prevenir la contaminación del medio marino; posee múltiples atribuciones de suma importancia dentro del buque reguladas en el Artículo 901 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo

Dichas funciones puede resumir en mantener la seguridad, la disciplina y cumplir las leyes y reglamentos, porque tiene la posición de garante dentro del buque, razón por la cual toda la tripulación le debe respeto, es la persona con mayor jerarquía dentro del buque y a él están supeditados el piloto, el conremaestre y el sobrecargo. Debido a la posición de garante, es que se le atribuye al capitán todo tipo de responsabilidad de índole civil o penal por los actos cometidos por la tripulación, por lo que no es tarea fácil ejercer esta función.

c) Piloto

El piloto es, según el Artículo 918 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo: “quien toma el gobierno y dirección del buque por muerte, ausencia o inhabilidad del capitán, a no ser que el naviero hubiere nombrado persona que lo reemplaza”.

Se puede apreciar que la función del piloto no se circunscribe a la conducción del buque sino que esta persona juega un papel preponderante dentro de este, debido a que es la segunda autoridad de la nave después del capitán; esta situación implica que debe sustituir al piloto en su ausencia, que puede ser por causas ajenas a su voluntad y es por esta razón de que se le pueden atribuir responsabilidades civiles, penales y



administrativas por las pérdidas y daños que pudiera sufrir el buque ya sea por imprudencia, impericia, negligencia o dolo.


d) Contraмаestre

El Artículo 925 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo se puede decir que es quien toma el gobierno y dirección de la nave en caso de imposibilidad e inhabilitación del piloto. Y el Artículo 927 del mismo cuerpo legal lo define como: “el jefe inmediato de la tripulación y en este carácter le corresponde mandar las maniobras bajo las órdenes del capitán, distribuir a bordo los trabajos mecánicos entre los hombres del mar y vigilar que los ejecuten debidamente”.

La función primordial del contraмаestre es sustituir al piloto, ya que el buque debe tener a alguien que tome el gobierno y dirección para mantener el orden y la disciplina entre toda la tripulación, razón por la cual se le atribuye la calidad de jefe superior de esta, siendo responsable si causare daños y perjuicios ya sea por dolo o culpa.

e) Sobrecargo

El sobrecargo es, según el Artículo 930 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo: “un factor nombrado por el naviero o por los cargadores”. Se puede apreciar que el referido Artículo le atribuye a este sujeto del derecho marítimo la calidad de un factor, con lo cual se le otorgan funciones



trascendentales para dentro del buque, lo cual contribuye a que pueda desarrollarse de mejor manera la actividad marítima.

Las funciones más importantes del sobrecargo son:

- a) ser mandatario con poder especial con representación del naviero o cargadores.
- b) Ejercer la administración económica de la nave.
- c) Cuidar de la conservación y venta de la carga así como compra de mercaderías.
- d) Llevar cuentas y razón de todas sus operaciones encuadrado, foliado y rubricado por un juez, según dispone el Artículo 932 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo.

Es importante destacar que las funciones del sobrecargo se limitan a las del auxiliar del comerciante denominado factor, como consecuencia de ello, es que se le encomiendan tareas de pura administración, guarda y custodia de mercaderías, siempre debiendo actuar en beneficio del principal que es el naviero o armador, no pudiendo hacer ningún tipo de negocio que lo beneficie a él mismo.

CAPÍTULO III




3. El contrato de trabajo y la relación laboral

El contrato de trabajo es únicamente un documento donde se plasman los derechos, obligaciones y prohibiciones del patrono y trabajador; mientras que la relación de trabajo se configura cuando efectivamente se prestan los servicios, por eso es que la relación de trabajo puede subsistir sin contrato de trabajo, sin afectar al trabajador en el reclamo de sus derechos.

3.1. Antecedentes

El contrato de trabajo tiene orígenes en dos instituciones romanas: “la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*. La *locatio conductio operis* o arrendamiento o locación de obras, tienen origen en el trabajo del artesano libre en Roma que conceptualiza como un contrato consensual median el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra y esta, a pagar un precio por ella. La *locatio conductio operarum* o contrato de arrendamiento de servicios, en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza como un contrato consensual que tienen lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por este un precio en dinero”.²¹

²¹ Machicado, Jorge. **Contrato de trabajo**. Pág. 5



Se puede apreciar que los antecedentes del contrato de trabajo equiparan a este con un arrendamiento de servicios, esto por razones que las personas venden su fuerza de trabajo a otra con el consentimiento de este; esta fuerza de trabajo era compensada con una remuneración, pero al principio era un trabajo eminentemente artesanal y con el transcurso del tiempo, cambió a cualquier actividad donde hubiera dependencia de una persona, por lo que se entiende que la subordinación era el elemento preponderante de todo contrato de trabajo.

3.2. Definición

Definir el contrato de trabajo no es tarea fácil, porque en principio se piensa en un acuerdo de voluntades que no está alejado de la realidad, porque en efecto, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo en las condiciones de trabajo siempre que los derechos de este no se vean afectados, por esa razón es que hay diversos criterios en la doctrina para definir el contrato de trabajo como la siguiente: “es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra”.²²

Nótese que el autor citado pone en relieve la subordinación y la dependencia del trabajador frente al patrono para poder hablar de un contrato de trabajo, pero también

²² Reynoso Castillo, Carlos. **Los contratos de trabajo**. Pág. 22

toma como referencia la forma jurídica, con lo cual se entiende que debe estar amparada por el derecho para que tenga validez, porque es la única manera en que se garantice una adecuada prestación de servicios.

Por su parte, el Artículo 18 del Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo de la siguiente manera: "...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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Debe tenerse presente, que los elementos fundamentales del contrato de trabajo son: la prestación de servicios o ejecución de una obra personalmente y consisten en que el trabajador se compromete a que él mismo le prestará el servicio a su patrono o le realizará una obra determinada sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y obra, los preste una persona distinta.

La dependencia continuada consiste, en que si el trabajador presta sus servicios, es necesario que el patrono le proporcione todo lo que le fuere necesario, lo cual es una de sus obligaciones al tenor de lo que regula el Artículo 61 literales d) y e) del Código de Trabajo.

Dirección inmediata o delegada, significa que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes o instrucciones del patrono directamente o a través de sus representantes.

De forma inmediata se refiere, a que la ejerce el propio patrono y delegada, es la que ejercen los representantes del mismo; y la retribución consiste en el pago del salario que el trabajador recibe a cambio de la prestación de los servicios.

3.3. Características

Pocos autores se ocupan de las características del contrato de trabajo, pero se pueden mencionar las más importantes:

- a) Subordinación, porque el trabajador acata las instrucciones del empleador durante la vigencia del contrato.
- b) Dependencia, porque existe un vínculo entre empleador y empleado que determina que la economía de este último se encuentra sujeta al ejercicio de los derechos y cumplimiento de obligaciones bilaterales.
- c) Exclusividad, porque el trabajador en forma exclusiva prestará su fuerza de trabajo en favor del empleador, no debiendo mantener relación laboral alguna con otro empleador.
- d) Onerosidad, porque la relación laboral tienen como objeto para el empleador el cumplimiento de una obligación que es la remuneración”.²³

²³ *Ibíd.* Pág. 6

El tema de las características de los contratos de trabajo no es muy abordado por la doctrina, puesto que la mayoría se centra en los elementos, pero es importante tener presentes las cuestiones que distinguen a este contrato de los del derecho común, especialmente por la subordinación y dependencia, pero hay una que es importante tener presente como lo es la exclusividad, toda vez que el Artículo 18, tercer párrafo del Código de Trabajo, hace alusión a esta característica porque la exclusividad solamente será característica esencial del contrato cuando sean incompatibles dos o más relaciones laborales, lo cual da a entender que el trabajador solamente puede desempeñar un trabajo a la vez contra un solo patrono.

Y respecto a la onerosidad del contrato, es una característica que por su propia naturaleza debe poseer el contrato de trabajo, porque el trabajador no puede prestar el servicio sin recibir remuneración alguna, de lo contrario sería gratuito y desnaturalizaría por completo el fin de esta institución.

3.4. La relación laboral o de trabajo

“En consecuencia, es más que suficiente que se preste un trabajo personal y subordinado para que nazca la relación de trabajo, por lo que al presentarse ésta, se aplica al trabajador un derecho objetivo que es el derecho del trabajo, se considera un ordenamiento absoluto y preventivo, con independencia de la voluntad de los sujetos que participen en la relación de trabajo. Bien puede ser el contrato u otro el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la

relación porque esa función la cumple, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos”.²⁴

El autor citado da a entender que para que pueda hablarse de relación laboral o relación de trabajo, es necesario que se configure la dependencia del trabajador frente al patrono de manera continua e ininterrumpida y que no se necesita de ningún documento.

En este sentido está redactado el Artículo 19 del Código de Trabajo, puesto que la relación de trabajo se da al existir la prestación de servicios, esta es la condición indispensable aunque no haya contrato de trabajo, que no es más que el vínculo económico jurídico, pero no puede haber contrato sin que haya prestación de servicios porque ahí no cabría hablar de una relación de trabajo.

3.5. Trabajadores en el mar y en las vías navegables

La mayoría de estudiosos del derecho laboral no abordan a profundidad el tema del trabajo en el mar y en las vía navegables, razón por la cual, lo más cercano es el concepto trabajador marítimo, el cual lo define la doctrina como: “Las modalidades especiales que reviste el trabajo del personal que presta sus servicios a bordo de buques y artefactos navales ha hecho indispensable establecer normas legales reguladoras de sus derechos y obligaciones en lo que se refiere a su contratación, jornada, vacaciones, tareas, enfermedades, accidentes, etcétera”.²⁵

²⁴ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral**. Pág. 81

²⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 953

Se puede apreciar que la condición esencial para considerar a una persona trabajador del mar es prestar los servicios a bordo de un buque, pero este debe ser mercante, lo cual significa de pasajeros o de carga, pues con ello se excluyen los buques de guerra.

Por su parte, el Artículo 175 del Código de Trabajo regula que: "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".

El referido Artículo lleva la misma línea de la doctrina en considerar al buque como la condición *sine qua non* para que esas personas sean consideradas trabajadores del mar pero también las vías navegables, como los ríos y lagos en los cuales puedan transitar libremente los buques. Otro aspecto importante es que además del salario se recibe la manutención, lo cual debe entenderse como alimentación y lógicamente hospedaje.

Asimismo, el Artículo II, literal f) del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, creado por la Conferencia Internacional del Trabajo el siete de febrero de 2006, define a la gente de mar o marino como: "toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio".

Lo fundamental de este último Artículo citado es que engloba cualquier actividad que realice la persona a bordo del buque, lo que incluye al naviero o armador, el capitán, el piloto, el contramaestre y el sobrecargo, a los cuales hace referencia el título II del Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo.

3.5.1. Características

La doctrina enumera una serie de características que hacen especial el régimen del trabajo en el mar y en las vías navegables como las siguientes: "Espacio físico donde se lleva a cabo la actividad, la dureza de las condiciones de vida a bordo, el aislamiento prolongado de las tripulaciones, la lejanía del hogar familiar, las elevadas tasas de siniestralidad, así como el carácter estacional de trabajo y la existencia de una retribución a la parte".²⁶

Se comparte la opinión de la autora citada, toda vez que las características en mención distinguen claramente al régimen de trabajo en el mar y en las vías navegables de cualquier otro, debido a que todas estas cuestiones se dan dentro de cualquier buque mercante y en los buques de pasajeros especialmente por los riesgos que la tripulación puede sufrir debido a las epidemias de los lugares donde viaja el buque que pueden hasta ocasionar la muerte de estos.

Hay otra característica de suma importancia que la doctrina hace alusión es que: "Tradicionalmente el buque ha sido considerado un centro de trabajo siendo a la vez un bien móvil por naturaleza y un lugar de trabajo fijo. Esta circunstancia llevó a la mayoría de la doctrina a identificar el trabajo desempeñado a bordo de un buque con trabajo realizado en un único país y así estar a la ley del pabellón del buque a título de ley del país donde se prestan los servicios".²⁷

²⁶ Santos Osta, Sandra. **Régimen especial del mar, la protección social de la gente del mar.** Pág. 15

²⁷ Maestre Casas, Pilar. **El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes.** Pág. 331

La autora citada se centra exclusivamente en el espacio físico del buque, pues el criterio de ella es que este se equipara a un centro de trabajo, idea que no está alejada de la realidad, porque el trabajador efectivamente allí presta sus servicios. Lo que discute la doctrina también es sobre qué ley va regir el buque, en este caso, la referida autora es de la opinión que se debe regir por la ley del pabellón, esto significa la ley del país de donde el buque enarbola su bandera, en otras palabras, el país donde arribó la tripulación antes de zarpar el buque.

En el caso de Guatemala, en cualquiera de los puertos del país, en cuyo caso, se rigen estos trabajadores por el Código de Trabajo sin importar en donde se encuentre el buque guatemalteco; esta cuestión es la más acertada para no crear confusión al momento que los trabajadores necesiten hacer valer sus derechos ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales competentes, entiéndase Ministerio de Trabajo y Previsión Social y tribunales de trabajo y previsión social, respectivamente.

3.5.2. Contrato de embarco

El contrato de embarco está regulado en el Artículo 178 del Código de Trabajo pero no lo define, tan solo se limita a enumerar las formas de celebrarse este. Según afirma la doctrina: “esto implica que las partes pueden adoptar la figura contractual que por su plazo resulte más conveniente para el caso de que se trate. A pesar de esto, la forma de celebración de este siempre será por escrita”.²⁸

²⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 643

Dentro del capítulo que regula el régimen especial del trabajo en el mar y en las vías navegables, no se especifica taxativamente que el contrato de embarco deba celebrarse por escrito, sino que esto se debe a que es la regla general, porque no está dentro de los contratos que deban celebrarse verbalmente; esto es una garantía para el trabajador para que pueda reclamar las prestaciones que le corresponden al finalizar el contrato o la relación laboral.

También se hace referencia a dicho contrato en el Artículo 938 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo, como un contrato celebrado por los hombres de mar con el naviero o con el capitán, respecto de los primeros, consiste en prestar a bordo los servicios estipulados y de parte del segundo en recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o retribución convenidos.

3.5.3. Elementos

Siendo el contrato de embarco una variante del contrato de trabajo en general, convergen en este los mismos elementos de aquel los cuales son: la subordinación, la profesionalidad, la ausencia de riesgo y la estabilidad.

“ a) La subordinación tiene varias teorías: la económica, afirma que el trabajador esta económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo; por otra parte está la teoría técnica, la cual afirma que el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono; la teoría jurídica, que afirma que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple



con las obligaciones impuestas por la ley; y la teoría mixta, la cual afirma que los factores jurídicos, técnicos y económicos están ligados y van a establecer derechos y obligaciones de ambas partes, por tanto esta teoría conjuga las tres anteriores.

- b) Profesionalidad, es la condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo. Se necesita que el trabajador tenga cierta especialidad en conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar el trabajo, se requieren además la persistencia y que el producto de la actividad configure fuente única o principal en los ingresos del profesional o simplemente trabajador.
- c) La ausencia de riesgo, hace alusión a la posibilidad de sufrir un daño, así como de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada; este elemento se materializa por la responsabilidad que asume quien da las órdenes.
- d) La estabilidad refiere que para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable”.²⁹

Estos elementos son importantes dentro del contrato de embarco, debido a que el trabajador del mar y las vías navegables está subordinado al naviero o armador quien es su patrono. La profesionalidad garantiza que quienes laboran a bordo de los buques tengan los conocimientos indispensables para ello, esto significa que el trabajo sea

²⁹ Figueroa. **Op. Cit.** Pág. 32



profesional. La ausencia de riesgo ampara al trabajador del mar y las vías navegables para que las eventualidades las asuma el naviero o armador, quedando exonerado el trabajador de cualquier tipo de responsabilidad que se le quiera atribuir.

Y la estabilidad, garantiza al trabajador que no será despedido durante el tiempo que dure el viaje sin que sea restituido al puerto convenido en el contrato, debido a que es un derecho fundamental del trabajador.

3.5.4. Derechos y obligaciones

Del contrato de embarco se derivan derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador, las cuales se describen a continuación:

Dentro de las obligaciones del patrono están:

- a) Pagar al trabajador todas las prestaciones que con carácter de irrenunciables deriven de las leyes de trabajo y previsión social.
- b) Ajustar la retribución del trabajador por el plazo contado desde el embarque del buque hasta concluir la descarga en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono; y elaborar el reglamento interior de trabajo, según lo establece el Artículo 189 del Código de Trabajo.



Dentro de los derechos del patrono están:

- a) Otorgar al capitán mandato especial con representación, según lo establece el Artículo 884 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro tercero denominado comercio marítimo.
- b) Despedir a los trabajadores en caso de que incurran en las causales previstas en el Artículo 77 y 181 del Código de Trabajo.

Dentro de los derechos del trabajador están:

- a) Ser restituido por el patrono cuando se termine el viaje, al lugar convenido en el contrato, esto según el Artículo 179 del Código de Trabajo.
- b) A que se le pague la indemnización equivalente a dos meses de salario en caso concluya el contrato de embarco como consecuencia de cambio de nacionalidad.
- c) A ser atendido por el patrono cuando sufre de alguna enfermedad, por cuenta de este y a que le pague la mitad de su salario durante el tiempo que dure la misma, según lo establece el Artículo 186 del Código de Trabajo.
- d) A un aumento de salario cuando se prolongue el viaje o se retarde siempre que no sean por caso fortuito o fuerza mayor, según lo establece el Artículo 187 del Código de Trabajo.




Dentro de las obligaciones de los trabajadores están:

- a) Pagar al patrono los daños y perjuicios por incumplimiento del contrato de embarco, en caso abandone la nave durante el viaje, según lo establece el Artículo 185 del Código de Trabajo.
- b) Abstenerse de realizar la huelga durante el tiempo en que el buque esté en viaje, según el Artículo 188 del Código de Trabajo.

El trabajo en el mar y en las vías navegables no debe circunscribirse solamente al Código de Trabajo, sino que es importante tomar en consideración la legislación internacional especialmente los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo que contienen disposiciones relacionadas con este régimen especial de trabajo como los siguientes:

El Convenio 16 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre el Examen Médico de los Menores, el cual está vigente desde el 20 de noviembre de 1922 y ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989. Este instrumento internacional establece la prohibición expresa para que los menores de 18 años trabajen en el mar y en las vías navegables sin que presenten un certificado médico, ya que el espíritu de este convenio es garantizar la salud de las personas que laboran a bordo de los buques y evitar así cualquier tipo de enfermedades contagiosas.

El Convenio 58 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre la Edad Mínima en el Trabajo Marítimo, el cual está vigente desde el 11 de abril de



1939 y fue ratificado por Guatemala el 30 de octubre de 1961. Lo fundamental de este convenio es que regula la edad mínima para que las personas puedan laborar a bordo de los buques; según el Artículo dos, la edad indicada es de 15 años. Este convenio es de suma importancia para salvaguardar la integridad y la vida de los menores de edad en el trabajo, lo cual es congruente con las disposiciones del Código de Trabajo sobre el trabajo de estas personas. Aquí se evidencia un caso de capacidad relativa diferente al Código de Trabajo, pero es válido porque sobrepasa la edad establecida, por eso es que dicho convenio se encarga de velar por la integridad física de los trabajadores menores de edad.

El Convenio 108 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar, fue adoptado el 13 de mayo de 1958, está vigente desde el 19 de febrero de 1951 y ratificado por Guatemala el 28 de noviembre de 1960.

Del Artículo uno al seis se regula todo lo relativo a la obligatoriedad de toda persona que trabaje a bordo de un buque, de presentar un documento de identidad, así como los requisitos del referido documento. Este documento es de suma importancia porque permite saber quiénes van a bordo de los buques, lo cual les permitirá en algún momento dado, ejercer los derechos que les corresponden como trabajadores.

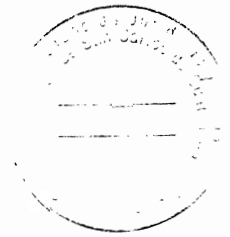
El objeto del convenio es proteger a todo marino empleado con cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio para el que se halle en vigor el referido instrumento internacional y dedicado habitualmente a la navegación

marítima, el requisito preponderante es que cuente con una matrícula para saber a qué país pertenece el buque. Esto de nota que solamente podrá aplicarse a los buques mercantes, sean de carga o de pasajeros porque todas las personas que laboran a bordo de estos deben identificarse plenamente para que haya confianza entre los pasajeros.

En caso de que surgieran dudas sobre si alguna categoría de personas debe o no considerarse como gente de mar a los efectos del referido convenio, la cuestión se resolverá por la autoridad competente de cada país previa consulta a las organizaciones de armadores y gente de mar interesadas; esto es así debido a que los entes internacionales no pueden inmiscuirse dentro del territorio determinado, sino que las autoridades de cada país deben tener presente cómo actuar en caso de vulneración a las leyes de trabajo y previsión social, tarea que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a los juzgados de trabajo y previsión social.

Debido a que los convenios referidos ya fueron ratificados por el Estado de Guatemala, lo cual significa que se pueden aplicar perfectamente a la gente que trabaja en el mar y en las vías navegables y su incumplimiento es constitutivo de sanciones para el patrono, pues el régimen especial del trabajo en el mar y las vías navegables es muy escueto dentro del Código de Trabajo, razón por la cual es importante auxiliarse de la legislación internacional, por esta razón es que el Estado de Guatemala ratificó los convenios en referencia, para no realizar reformas al Código de Trabajo o emitir determinados reglamentos corriendo el riesgo que contravinieran los referidos convenios.

CAPÍTULO IV




4. Evaluar la importancia del pago de indemnización a las personas que prestan sus servicios dentro del comercio marítimo

La indemnización es un pago que las leyes de trabajo y previsión les imponen a todos los patronos cuando despiden injustificadamente a los trabajadores, esto en concepto de daños y perjuicios porque se le alteró la estabilidad laboral al trabajador; esta situación también repercute en su salario toda vez que pasará un determinado tiempo sin empleo mientras consigue otro trabajo, es ahí donde el derecho laboral prevé que el trabajador tenga su fuente de ingreso.

4.1. Despido sin justa causa y con justa causa

Las causas de despido justificado están reguladas en el Artículo 181 del Código de Trabajo: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 77, las siguientes: a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones. b) El abandono de la guardia de la nave. c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y d) La violación del Artículo 64, inciso c)".

Las causas enumeradas en el referido Artículo se pueden resumir en desobediencia, abandono de la nave, falta de respeto y trabajar en estado de embriaguez, por lo que fuera de las causas enumeradas son constitutivas de despido injustificado.



Es importante mencionar también las causas de despido indirecto reguladas en el Artículo 182 del Código de Trabajo y son: "a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados. b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave. c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave".

Las causas enumeradas se pueden resumir en variación de destino, estado de guerra existencia de epidemia, muerte del capitán. Quiere decir que los casos no previstos en los Artículos citados, son constitutivos de despido injustificado. Aunado a ello, el Artículo 869 contenido dentro del Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo hace referencia al despido del capitán cuando el buque está en viaje o antes de la salida de este; y el Artículo 873 del cuerpo legal citado, hace alusión al despido sin justa causa de los hombre del mar, es decir, el sobrecargo, el contramaestre y el piloto del buque, en otras palabras, personas distintas al capitán.

4.2. La terminación del contrato de embarco y su implicación

El contrato individual de trabajo por regla general debe ser por tiempo indefinido; sin embargo, el Artículo 178 primer párrafo del Código de Trabajo permite que el contrato de embarco se celebre por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje, lo cual significa que es una excepción a la regla general. El contrato de embarco es común que sea por viaje porque el naviero o armador, que es el equivalente al patrono, le conviene que sea de



esta forma; ante tal circunstancia, el Código de Trabajo tutela a los trabajadores del régimen del trabajo en el mar y en las vías navegables debido a la desventaja en que se encuentran frente a otros.

La forma en que se celebran los contratos de embarco da lugar a la terminación de la relación de trabajo que afecta severamente a los trabajadores porque no tiene estabilidad laboral y por si fuera poco, puede ser despedido en cualquier momento por el naviero o armador inclusive sin justa causa, tal circunstancia conlleva una implicación jurídica que es el pago de la indemnización, porque este despido afecta tanto al naviero o armador como al trabajador.

En lo relacionado con la afectación se pronuncia la doctrina: "Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador para el trabajo que venía desempeñando. El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia, esta fuente de ingresos es su salario, el cual si se ve privado de él no tiene para la subsistencia de él y de su familia".³⁰

El autor citado es certero en su afirmación, ya que el término indemnización se traduce en un daño causado y la reparación del mismo. Un trabajador que recibe su salario ajusta su vida en torno a este. Si un día se le notifica que esta despedido, se le estará causando un daño económico y psicológico. Ese daño debe repararse y es aquí donde aparece la

³⁰ Fernández. *Op. Cit.* Pág. 139

figura de la indemnización. La obligatoriedad del pago de la indemnización está prevista en el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual establece: "Si el patrono no prueba la justa causa del despido, debe pagar al trabajador: a) las indemnizaciones que según el Código le pueda corresponder".

Esta norma da la pauta que es el patrono el que debe probar por qué razón despidió al trabajador, de lo contrario debe pagar el monto correspondiente a la indemnización y los daños y perjuicios.

Asimismo, el Artículo 82 del mismo cuerpo legal regula el cálculo y otras disposiciones de la indemnización que corresponde pagar "...por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79...", esto es, por despido indirecto.

De la transcripción de los referidos artículos se puede deducir que la indemnización lleva consigo el pago de daños y perjuicios y las normas en mención proporcionan los parámetros para la reparación, es decir, que se constituye en una sanción para el naviero o armador por haberle alterado su estabilidad al trabajador.

4.3. Legislación comparada

En cuanto a los países que regulan las normativas mínimas relacionada con el trabajo en el mar y en las vías navegables y que resguardan el trabajo de los denominados hombres del mar, así como los principios de irrenunciabilidad, garantías mínimas,

tutelaridad y realidad y objetividad, se pueden mencionar a Panamá y Costa Rica, en donde el comercio marítimo está desarrollado y además contienen disposiciones relacionadas con la indemnización.

a) Costa Rica

Las relaciones de trabajo en Costa Rica se rigen por el Código de Trabajo contenido en la Ley Número 2 del 26 de agosto de 1943, cuyo Artículo 84 faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo o la relación laboral cuando el patrono incurra en causales de despido indirecto, conservando sus derechos mínimos e irrenunciables y la indemnización por el tiempo de servicio prestado; asimismo, le impone la obligación de dar un preaviso para no incurrir en abandono de labores.

Se puede denotar que la legislación costarricense contiene taxativamente la obligación de otorgar una indemnización cuando el patrono incurre en alguna causa que afecte al trabajador, es decir, de despido injustificado, redacción que es similar a la del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El Artículo 84 del Código de Trabajo de Costa Rica no hace distinción entre ningún tipo de trabajadores, lo cual significa que el derecho de estos queda incólume ante las arbitrariedades del patrono, por eso a los trabajadores del mar se les debe pagar.

En lo que respecta al trabajo en el mar, el Artículo 122 del Código de Trabajo de Costa Rica constituye la norma rectora porque establece el cambio de nacionalidad del buque y el naufragio, circunstancias que facultan al trabajador para dar por terminado su

contrato de trabajo conservando el derecho a que el patrono le pague cierta cantidad de salarios por haber afectado su relación laboral.

Para aclarar lo anterior, la obligación ahí mencionada es la de restituir al trabajador al puerto convenido en el contrato; lo cual es similar a la de Guatemala. Lo esencial de esta norma es que obliga de cualquier manera al pago de las indemnizaciones legales, lo cual es lógico si se termina un contrato de trabajo de cualquier modalidad que sea para no dejar desprotegido al trabajador.

b) Panamá

En Panamá rige el Decreto Número 52 de fecha 30 de noviembre de 1971, elaborado por el Congreso de la República de Panamá cuyo Artículo 225 del Código de Trabajo de Panamá establece la posibilidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido y para terminar con la relación de trabajo cuando se despide al trabajador de forma injustificada, este tiene derecho a indemnización. En dicho Artículo se menciona que la indemnización se pagará dependiendo el tiempo que el trabajador haya laborado mediante dos escalas: una con fecha anterior al 2 de abril de 1972; y la otra, posterior a la misma. La importancia del pago de la indemnización es en concepto de daños y perjuicios y mientras más tiempo haya trabajado, mayor será el monto de la misma.

El capítulo relativo al trabajo del mar y las vías navegables del Código de Trabajo de Panamá fue derogado por Reglamento del Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables contenido en el Decreto-Ley Número 8 del 26 de febrero de 1998, cuyo Artículo 6 establece



reconoce a la autoridad marítima de Panamá para velar por el cumplimiento y eficaz aplicación de las normas de formación, titulación y guardia de la gente de mar consagradas en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá.

Esto demuestra que la legislación panameña es una de las más avanzadas en materia de trabajo en el mar y en las vías navegables, lo cual se denota debido a la existencia de un reglamento especial para dicho régimen de trabajo, lo cual no sucede en Guatemala, ya que está contenido tan solo como en un capítulo del Código de Trabajo y en el Decreto Gubernativo 2946 que ya no responde a los avances de este tipo de trabajo. El reglamento de la legislación panameña permite que a las personas que prestan sus servicios a bordo de un buque, se les respeten sus derechos, así como los principios del derecho del trabajo.

4.4. Criterio de los órganos jurisdiccionales al aplicar los Artículos 869 y 873 contenidos en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo

En principio, el concepto criterio da la pauta que los jueces de trabajo y previsión social tengan que resolver según de forma discrecional, lo que en materia laboral no es posible, toda vez que existen parámetros que limitan el actuar de los órganos jurisdiccionales; se habla en este sentido de la regla del principio protector denominada *in dubio pro operario*, ya que según la doctrina: juega un papel limitado en la determinación del sentido y alcance de normas oscuras. “El principio se eclipsa en la práctica judicial y luce cada vez menos en la teoría. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe

utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles".³¹

La regla del *in dubio pro operario* solamente la pueden utilizar los jueces de trabajo y previsión social cuando hay varios sentidos en que se pueda interpretar la norma, tal como sucede con los Artículos 869 y 873 contenidos en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo que vulneran los derechos mínimos e irrenunciables que les corresponden a los trabajadores del mar y las vías navegables, porque contradice los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo. En tal sentido, en aplicación de la regla del *in dubio pro operario*, el órgano jurisdiccional debe aplicar la que más le favorezca y esta norma es la de los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo.

Si se aplicaran los primeros Artículos citados, se estaría ante un detrimento letal para el trabajador, pues sería contradictorio con lo que establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues lo que se pretende es que se hagan cumplir las mismas, para dar así la verdadera tutelaridad.

4.5. Contradicción de normas dentro del ordenamiento jurídico

El derecho debe ir a la vanguardia de los cambios en la sociedad; y es necesario normar el comportamiento de las personas, razón por la cual existe diversidad de normas jurídicas que forman parte de un ordenamiento jurídico.

³¹ Munita Luco, Enrique. *El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral*. Pág. 89

La doctrina da su punto de vista: "Con frecuencia la utilización de los términos ordenamiento o sistema aplicados al derecho hace referencia a las especiales relaciones que se establecen entre las normas jurídicas, de tal modo que estas lo son precisamente por formar parte del sistema jurídico, es decir, por cumplir con los requisitos de pertenencia al mismo establecidos por otras normas. Si puede hablarse de sistema jurídico no es porque las normas que lo componen guardan entre sí las relaciones propias de los elementos de un conjunto sistemático, sino que es la concepción sistemática de la que se parte, la que otorga al conjunto de las normas jurídicas ese carácter".³²

La afirmación del referido autor parece algo confusa, pero lo que quiere dar a entender es que el ordenamiento jurídico debe tener coherencia lógica, es decir, el derecho no puede estar compuesto de normas jurídicas incompatibles porque carecen de validez, esto atendiendo a aquel principio de la lógica jurídica denominado no contradicción, el cual hace referencia a que dos normas deben ser acordes para que sean válidas.

Si son detectadas dos normas que se atribuyen al mismo supuesto jurídico, deben ser eliminadas por lo menos una, para restaurar la coherencia del sistema normativo, esto servirá para que los legisladores cuando quieran emitir normas jurídicas, deben ser cuidadosos para que estas tengan coherencia.

Al no existir esa coherencia, se genera un conflicto normativo como afirma la doctrina: "Cuando hay colisión entre normas, contradicción, vulneración, infracción, etcétera,

³² Esquiaga Ganuzas, Francisco Javier. **Conflictos normativos e interpretación jurídica**. Pág. 2

respecto de los cuales existe la tendencia a utilizarlos como sinónimos. Más si se pudiera atribuir a cada uno de estos términos un significado propio, entonces podrían ser asignados a los distintos tipos de posibles enfrentamientos existentes entre las normas o dificultades en su aplicación dentro de cualquier ámbito”.³³

Haciendo una interpretación de lo anterior, se puede establecer que el conflicto se da, cuando hay normas jurídicas diversas que una afirma y otra niega, como el caso de la indemnización de los trabajadores del mar y las vías navegables u hombres del mar, ya que el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo exonera al naviero del pago de esta si no está pactada previamente, mientras que el Código de Trabajo obliga a dicho pago para cualquier trabajador que fue despedido sin justa causa. Con lo anterior se corre el riesgo de invalidar uno de los dos sistemas porque el conflicto acarrea vulneración de derechos y garantías que son necesario solucionar.

4.6. Antinomias

La doctrina define la antinomia como: “la situación en que dos normas que pertenecen al mismo ordenamiento jurídico y tienen el mismo ámbito de validez imputan defectos jurídicos incompatibles a las mismas condiciones fácticas”.³⁴

Esta definición es la más aceptada para entender qué es la antinomia y porque debe tomarse como base el ámbito temporal, esto porque los Artículos 869 y 873 contenidos

³³ Huerta Ochoa, Carla. **Conflictos normativos**. Pág. 51

³⁴ López Mayorga, Leonel Armando, **Introducción al estudio del derecho I**. 164

en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo y los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo están vigentes. El ámbito espacial, porque regula lo relativo al mar y las vías navegables, es decir, la circunscripción territorial; el ámbito personal, porque va dirigido a las personas que prestan sus servicios a bordo de un buque cualquiera que sea; y el ámbito material, porque regulan lo relativo a la misma materia, es decir, a la indemnización por despido injustificado.

La doctrina identifica diversas clases de antinomias dependiendo del tipo de incompatibilidad normativa o de su mayor o menor extensión y así, según el tipo de incompatibilidad, el conflicto puede darse entre: "1) mandato y prohibición, una norma que manda hacer algo y otra que lo prohíbe (contrariedad); 2) mandato y permiso negativo: una norma que manda hacer algo y otra que permite no hacerlo (contradictoriedad); 3) prohibición y permiso positivo: una norma que prohíbe hacer algo y otra que permite hacerlo (contradictoriedad). Por otra parte, según la mayor o menor extensión de la incompatibilidad, pueden distinguirse los siguientes tipos de antinomias: 1) antinomia total-total, cuando ninguna de las normas puede ser aplicada sin entrar en conflicto con otra; 2) antinomia total-parcial, cuando una de las normas nunca puede ser aplicada sin entrar en conflicto, pero la otra tiene un campo adicional de aplicación sin entrar en conflicto con la primera; y 3) antinomia parcial-parcial, cuando cada una de las normas tienen un campo de aplicación en el cual entra el conflicto, pero tienen también un campo de aplicación en el que el conflicto no se produce".³⁵

³⁵ *Ibíd.* Pág. 165

Se puede hacer notar que de la primera clasificación que enumera el profesor López, entre el Código de Trabajo y el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo existe antinomia por contrariedad, ya que el primero permite pagar la indemnización a los trabajadores del mar y las vías navegables, mientras que la segunda, lo prohíbe. Y de la segunda clasificación, existe entre ambas normas una antinomia total-total porque al aplicar una, se genera el conflicto.

Por si esto fuera poco, el mismo Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo contiene una contradicción, pues mientras los Artículos 869 y 873 contenidos en el decreto relacionado, prohíben el pago de la indemnización cuando no se pactó por escrito, el Artículo 868 del mismo cuerpo legal contiene dentro de las obligaciones del naviero, aunque no se haya pactado, el pago de la indemnización de conformidad con el contrato o en su defecto, con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo, por lo que en este segundo caso, se está ante una antinomia parcial-parcial, ya que no hay contradicción entre el Artículo 868 contenido en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo con el Código de Trabajo, pero sí lo hay entre este con el 869 y 873 del cuerpo citado y con el Código de Trabajo.

De la afirmación del autor citado cabe la pregunta ¿qué debe hacerse para solucionar el problema? La Ley del Organismo Judicial establece dos soluciones: el criterio cronológico, regulado en el Artículo ocho y el criterio de especialidad, regulado en el Artículo 13. El primero hace referencia a la derogatoria de una ley anterior por una posterior; mientras que el segundo, le da prevalencia a la ley especial. De conformidad con el primer criterio, el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio

marítimo data de 1942, mientras que el Código de Trabajo, data de 1947 con las reformas de 1961 mediante el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de lo cual se deduce que este último es de vigencia posterior, motivo por el cual debe prevalecer.

El criterio de especialidad refiere que la ley especial prevalece sobre la general, en cuyo caso, el Código de Trabajo regula lo relativo a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores; mientras que el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo se refiere más al comercio marítimo, lo cual significa que el Código de Trabajo es más específico en cuanto a la relación de trabajo.

Cabe mencionar también que cuando se emite el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo en 1942, los derechos de los trabajadores todavía no estaban plenamente desarrollados mientras que en 1947 entra en vigor el Código de Trabajo, debido a la lucha de los trabajadores contra la preponderancia laboral y en 1961 con las reformas, se fortalecen más estos derechos y se da más importancia al cumplimiento de los principios del derecho del trabajo, en especial al de garantías mínimas y tutelaridad.

Tomando como referencia toda esa lucha constante y el criterio cronológico y de especialidad, es que los Artículos 869 y 873 contenidos en el libro III del Decreto Gubernativo Número 2946 deben ser expulsados del ordenamiento jurídico, ya que no tienen razón de ser, porque el capítulo relacionado con el régimen especial del trabajo en el mar y en las vías navegables del Código de Trabajo, contienen con más amplitud la

regulación de los derechos y obligaciones de las personas que prestan sus servicios a bordo de los buques, así como la terminación del contrato de embarco, normas que son congruentes con los principios del derecho del trabajo y de este como un derecho humano.

La emisión de normas jurídicas no es tarea fácil, toda vez que los legisladores deben ser cuidadosos para evitar que se contradigan unas con otras para que no hayan normas que regulen la misma situación jurídica porque ahí proviene el conflicto de cuál aplicar; pero más grave aún, cuando las normas se contradicen entre sí, porque necesariamente una de las dos debe ser invalidada porque se vulnera el principio de no contradicción.

El derecho del trabajo se considera una disciplina jurídica muy particular, toda vez que contiene principios específicos que van en contra de leyes de jerarquía superior cuando estas vulneran los derechos de los trabajadores, por eso es que el derecho laboral posee el privilegio de poder aplicar una norma ordinaria, reglamentaria o individualizada aún por encima de las normas constitucionales y de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando esta contenga normas que contravienen las características ideológicas que sustentan al derecho del trabajo.

Por esta razón es que no pueden aplicarse los Artículos 869 y 873 contenidos en el libro III del Decreto Gubernativo Número 2946 porque son contradictorios con el principio de estabilidad laboral e impiden un resarcimiento económico, favoreciendo solamente al naviero o armador en su calidad de patrono de los trabajadores del mar y de las vías navegables.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



El problema radica en que el Artículo 869 del libro III denominado comercio marítimo del Decreto Gubernativo Número 2946, el cual contiene todo lo relacionado con el comercio marítimo; exonera al naviero o armador de pagar indemnización a la persona que intervienen en el comercio marítimo que son: el capitán, el contra maestre, el sobrecargo y el piloto del buque, siempre que dicha indemnización no se haya pactado previamente por escrito en el contrato de embarco. Esta disposición se complementa con lo regulado en el Artículo 873 del cuerpo legal citado, específicamente en el segundo y tercer párrafo, donde taxativamente se indica que no se debe pagar indemnización si esta no se estipuló por escrito al celebrarse el contrato de embarco, aunque el despido se sea sin justa causa.

Por lo anteriormente expuesto, es importante que el Congreso de la República de Guatemala derogue los Artículos 869 y 873 contenidos en el Decreto Gubernativo 2946, libro III denominado comercio marítimo lo cual implica que se expulsarían del ordenamiento jurídico guatemalteco para que estén en concordancia con los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo, en lo relativo al pago de la indemnización, porque esta no puede dejar de pagarse si se despide a un trabajador, ya que con ello se eliminaría el conflicto normativo existente porque se estarían cumpliendo los principios de garantías mínimas, irrenunciabilidad, realidad y objetividad de que es partidario el derecho del trabajo, los cuales son aplicables a cualquier trabajador sin distinción alguna, incluyéndose con ello a quienes prestan sus servicios a bordo de los buques y se rigen por el contrato de embarco, quienes son denominados hombres del Mar.



C

BIBLIOGRAFÍA

- ALVARGONZALEZ UCHA, Ramón. **Las facultades del capitán en la ley de navegación marítima**. Tesis de grado de la Facultad de Ingeniería Náutica y transporte marítimo de la Universidad de Cantabria: España, 2015.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 19ª ed: Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- CARRERA SANTIZO, Fernando Isaías. **Diferencias ideológicas y estructurales entre el derecho del mar y derecho marítimo**. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 2012.
- CERVANTES AHUMADA, Raúl. **Derecho marítimo**. 2ª ed.; México: Ed. Porrúa, 2012.
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. **Informe sobre el transporte marítimo**. Estados Unidos de América: (s.e.), 2016.
- DÁVALOS, José. **El constituyente laboral**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto nacional de estudios históricos de las revoluciones de México, 2016.
- ESQUIAGA GANUZAS, Francisco Javier. **Conflictos normativos e interpretación jurídica**. 1ª ed.; España: (s.e.), 2011.
- FIADUTTI, Juan Carlos. **Derecho internacional del mar**. 1ª ed.; Ecuador: Ed. Universidad de Guayaquil, (s.f.).
- FIGUEROA ORELLANA, Héctor Fernando y Olga Elizabeth Vásquez Mérida. **Fase pública derecho laboral**. 1ª ed.; Guatemala: Ed. Foto publicaciones, 2018.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 6ª ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- GAGO GUERRERO, Pedro Franco. **Cuadernos de trabajo social**. Editorial universidad Complutense. España. 1994.
- GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral**. 3ª ed.; México: Ed. Red tercer milenio, S.C., 2012.
- HUERTA OCHOA, Carla. **Conflictos normativos**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2003.
- MAESTRE CASAS, Pilar. **El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes**. 1ª ed.; España: Ed. Universidad de Salamanca, 2012.

MACHICADO, Jorge. Contrato de trabajo. 1ª ed.; Bolivia, Ed. Universidad San Francisco Xavier, 2010.

MUNITA LUCO, Enrique. El principio protector y la regla del *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral. 1ª ed.; Chile: Ed. Universidad de Concepción, 2014.

PEDRAYES GULLÓN, Luis. El régimen de responsabilidad del armador o naviero. España: Ed. Universidad Autónoma de Barcelona, 2017.

REYES MENDOZA, Libia. Derecho laboral. 1ª ed.; México: Ed. Red tercer milenio, S.C., 2012.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los contratos de trabajo. 1ª ed.; México: Ed. Universidad autónoma metropolitana, 2011.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, Alma. Derecho mercantil. 1ª ed.; México: Ed. UNAM. México, 2012.

SANTOS OSTA, Sandra. Régimen especial del mar, la protección social de la gente del mar. Tesis de la facultad de náutica de Barcelona, Universidad Pontificia de Barcelona. España. 2018.

ZAMORA Y CASTILLO, Niceto Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de política laboral y social. 1ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1979.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. 1948.

Convenio sobre el Examen Médico de los Menores. Número 16 de la Organización Internacional del Trabajo, 1922.

Convenio sobre la Edad Mínima en el Trabajo Marítimo. Número 58 de la Organización Internacional del Trabajo, 1939.

Convenio sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar. Número 108 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Conferencia Internacional del Trabajo, 2006.

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

Código de Comercio. Decreto Gubernativo Número 2946, Jefe de Gobierno Jorge Ubico Castañeda, 1942.

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

Código de Trabajo de Panamá. Decreto de Gabinete Número 252, 1971.

Código de Trabajo de Costa Rica. Ley Número 2 del Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943.

Reglamento del Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables. Decreto-Ley Número 8 del Jefe de Gobierno, 1998.