

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



**DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA CREACIÓN DE UN RÉGIMEN ESPECIAL
DE TRABAJO PARA LAS AEROMOZAS**

AUDA LUCÍA VILLAR PINEDA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA CREACIÓN DE UN RÉGIMEN ESPECIAL
DE TRABAJO PARA LAS AEROMOZAS**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

AUDA LUCÍA VILLAR PINEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2019

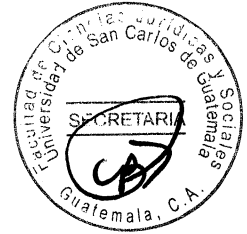
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

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

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 04 de febrero de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, BERNER ALEJANDRO GARCIA GARCIA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
AUDA LUCÍA VILLAR PINEDA, con carné 200516476,
 intitulado DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA CREACIÓN DE UN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA
LAS AEROMOZAS.

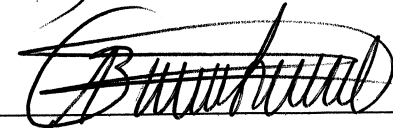
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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 04 / 03 / 2019. f) 

Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Licenciado

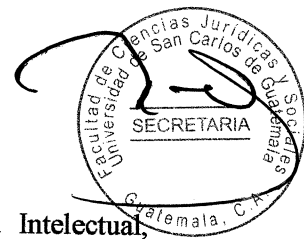
Berner Alejandro Garcia Garcia
 Abogado y Notario



G&G ABOGADOS Y NOTARIOS

García y Gutiérrez Bufete de Abogados y Notarios

Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.



Guatemala, 2 de mayo de 2019.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: E. Amador

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

Distinguido licenciado.

En cumplimiento al nombramiento de fecha cuatro de febrero de dos mil diecinueve emitido por la unidad de tesis, como asesor de tesis de la bachiller **AUDA LUCÍA VILLAR PINEDA** con carné **200516476** la cual se intitula "**DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA CREACIÓN DE UN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA LAS AEROMOZAS**", declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, la estudiante analizó jurídicamente lo fundamental que es la vulneración del derecho al trabajo de las personas que prestan sus servicios a bordo de las aeronaves, debido a la inexistencia de un régimen laboral dentro del Código de Trabajo.
- b) Los métodos utilizados de la investigación fueron: El inductivo que permitió estudiar las consecuencias de la inexistencia en la legislación guatemalteca del régimen especial de trabajo de las personas que prestan servicios a bordo de las aeronaves; el sintético permitió establecer la restricción del derecho al trabajo regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ante el vacío legal de la licencia establecida en el Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil para prestar servicios relacionados con la aviación vulneración. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica, mediante la recopilación de información en diversas fuentes de consulta; y la entrevista, mediante preguntas dirigidas a un piloto aviador.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector asimismo hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca puesto que es un tema muy importante que no ha sido

9 calle, 10-53 zona 12. Teléfonos. 56560505, 54604070

licalejandrogarcia@gmail.com

G&G ABOGADOS Y NOTARIOS

García y Gutiérrez Bufete de Abogados y Notarios

Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.



investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones incluso propuesta de proyectos de ley.

- e) En la conclusión discursiva, la bachiller hace alusión al problema fundamental que es la inexistencia de un régimen especial dentro del Código de Trabajo para establecer forma de contratación, jornada de trabajo, pago de salarios, jornadas, descansos y vacaciones de las personas que laboran en las aeronaves.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como del extranjero, la técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis que revisé de la bachiller **AUDA LUCÍA VILLAR PINEDA**, cumple con todo lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo a usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

Licenciado

Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

M.A. Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

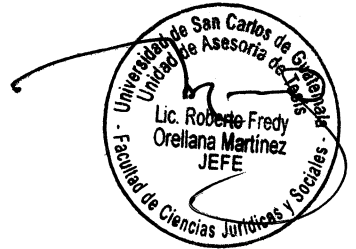
Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Carlos de Guatemala
Máster en Ciencias Forenses – Universidad de Valencia, España / Universidad de San Carlos de Guatemala
Col. 12012

9 calle, 10-53 zona 12. Teléfonos. 56560505, 54604070

licalejandrogarcia@gmail.com



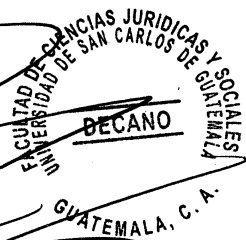
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

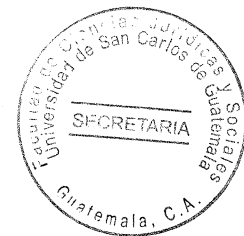


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de octubre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante AUDA LUCÍA VILLAR PINEDA, titulado DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA CREACIÓN DE UN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA LAS AEROMOZAS. 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:

Gracias a Dios por haberme ayudado durante estos años y haberme formado mi carácter y ser la persona que soy ahora, el sacrificio fue grande pero Tú siempre me diste la fuerza necesaria para continuar y lograrlo, este triunfo también es tuyo mi Dios.

A MIS PADRES:

José Rolando Villar Choy y María del Rosario Pineda de Villar, por su apoyo incondicional y estar conmigo en las buenas y en las malas.

A MIS HERMANAS:

María José Villar Pineda y Marta María Villar Pineda, por ser esos ángeles que iluminan mi camino siempre.

A MIS AMIGOS:

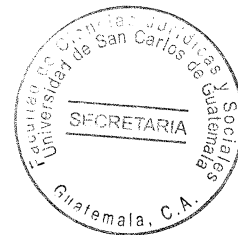
Por recibir siempre sus consejos y empujarme a seguir adelante a lo largo de la carrera.

A:

La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por todos sus conocimientos adquiridos para lograr ser una profesional y por todas las personas que fueron participes dentro de este proceso.

A:

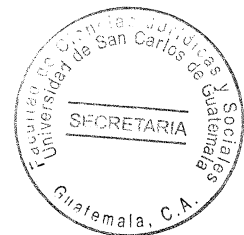
La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por todos sus conocimientos adquiridos para lograr ser una profesional y por todas las personas que fueron participes dentro de este proceso.



PRESENTACIÓN

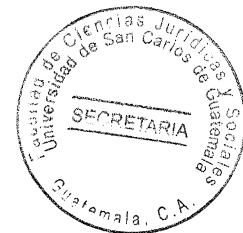
La rama cognoscitiva a la que pertenece la investigación es al derecho laboral. El contexto diacrónico es el municipio y departamento de Guatemala; el contexto sincrónico comprende del año 2016 al 2018. El objeto de estudio lo constituye la legislación relacionada con la aviación tales como los convenios internacionales de derecho aeronáutico ratificados por Guatemala y los requisitos para otorgamiento o renovación de licencia de tripulante de cabina. El sujeto de estudio lo constituyen: los tripulantes de cabina y todo el personal que labora a bordo de una aeronave.

El aporte académico es para que el Congreso de la República de Guatemala, a través de una reforma al Código de Trabajo, incorpore dentro de los regímenes especiales de trabajo, uno que regule los derechos, obligaciones y prohibiciones para las personas que prestan sus servicios a bordo de las aeronaves, formas de inicio, suspensión y terminación de la relación de trabajo, así como todas las garantías que las leyes de trabajo y previsión social establecen, para que de esta manera, se les garantice a estos trabajadores el cumplimiento de los principios del derecho laboral, así como un trabajo digno acorde con los lineamientos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

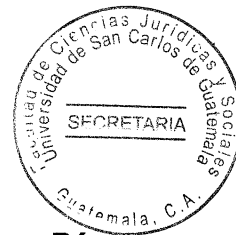
La falta de un régimen especial dentro del Código de Trabajo que establezca la forma de contratación, jornada de trabajo, pago de salarios, suspensión y terminación de la relación laboral, jornadas, descansos y vacaciones, pago de las prestaciones laborales e indemnización para las personas que prestan servicios a bordo de una aeronave, ocasiona que se vulneren, disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que establecen las leyes de trabajo y previsión social, debido a que estos trabajadores son contratados al libre albedrío por las empresas que se dedican al transporte aéreo de pasajeros y carga, contraviniendo los principios del derecho del trabajo en Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue validada porque se determinó la vulneración a los derechos de las personas que prestan sus servicios a bordo de las aeronaves. Se comprobó la hipótesis debido al perjuicio económico que ocasionado mediante el vacío legal existente en cuanto a la forma de contratación y terminación de la relación laboral de estos trabajadores, dando lugar a que sean contratados con las condiciones que determinen las aerolíneas.

Los métodos utilizados fueron: el inductivo permitió estudiar las consecuencias de la la inexistencia en la legislación guatemalteca del régimen especial de trabajo de las personas que prestan servicios a bordo de las aeronaves; el sintético permitió establecer la restricción del derecho al trabajo regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ante el vacío legal de la licencia establecida en el Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil para prestar servicios relacionados con la aviación.



ÍNDICE

Pág.

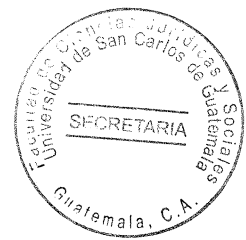
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Denominaciones.....	4
1.4. Naturaleza jurídica.....	5
1.5. Fuentes.....	6
1.6. Finalidad e importancia.....	8
1.7. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	9
1.8. Los sujetos que intervienen.....	13

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	15
2.1. Definición.....	15
2.2. La triple función.....	16
2.3. Clasificación.....	17
2.3.1. Protector.....	17
2.3.2. Tutelaridad.....	18
2.3.3. Primacía de la realidad y objetividad.....	20
2.3.4. Conciliador.....	21
2.3.5. Irrenunciabilidad.....	22
2.3.6. Garantías mínimas.....	22
2.3.7. Estabilidad.....	23
2.3.8. Igualdad.....	23
2.3.9. Hondamente democrático.....	24

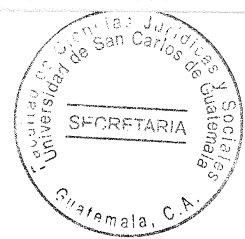


CAPÍTULO III

	Pág.
3. El derecho aeronáutico.....	27
3.1. Antecedentes.....	27
3.2. Definición.....	28
3.3. Naturaleza jurídica.....	29
3.4. Principios.....	30
3.5. Fuentes.....	32
3.6. Características.....	36
3.7. El transporte aéreo.....	37
3.8. Legislación aplicable.....	39
3.9. Dirección General de Aeronáutica Civil.....	40

CAPÍTULO IV

4. Determinar la importancia de la creación de un régimen especial de trabajo para las aeromozaa.....	43
4.1. La educación y capacitación dentro del área de aviación.....	43
4.2. Las normas laborales en la aeronavegación.....	45
4.3. Resultado de la investigación.....	47
4.3.1. Requisitos para tripulantes de cabina.....	47
4.3.2. Falta de condiciones de trabajo adecuadas.....	51
4.3.3. Puestos dentro de la aeronavegación.....	53
4.3.4. Escuelas para tripulantes de cabina o pilotos.....	56
4.3.5. Carreras para pilotos aviadores.....	57
4.4. Propuesta de creación de un régimen especial de trabajo.....	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

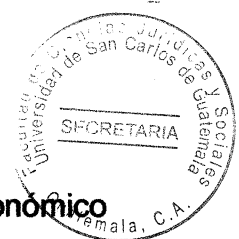


INTRODUCCIÓN

El tema se escogió porque los derechos mínimos e irrenunciables de las personas que prestan sus servicios en las aeronaves, se restringen, disminuye y tergiversan, porque tienen un horario de trabajo diferente según las necesidades de los vuelos, motivo por el cual se establece un salario diferenciado, lo que provoca falta de protección jurídica preferente de que es partidario el derecho laboral, sin que se respeten los principios de justicia social establecidos en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta situación se da porque el Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil, Decreto 93-2000 del Congreso de la República de Guatemala únicamente hace referencia a que toda persona que tenga profesión a fin a la actividad de la aviación debe obtener una licencia pero la norma citada es muy escueta en cuanto al tema.

El objetivo general fue demostrar que la inexistencia de un régimen especial de trabajo para las personas que prestan sus servicios a bordo de una aeronave, denominados tripulantes de cabina o aeromozas, contraviene la libertad de trabajo establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala. Se alcanzó el objetivo general porque se constató, mediante entrevistas dirigidas a personas que prestan sus servicios a bordo de las aeronaves, que deben solicitar una licencia ante el Departamento de Licencias de la Dirección General de Aeronáutica Civil, pero sin especificar las condiciones de trabajo.

En la hipótesis se menciona que la falta de un régimen especial dentro del Código de Trabajo, para establecer forma de contratación, jornada de trabajo, pago de salarios, suspensión y terminación de la relación laboral, jornadas, descansos y vacaciones, así como el pago de las prestaciones laborales e indemnización en caso de despido injustificado o indirecto, de personas que prestan servicios a bordo de una aeronave, ocasiona que se vulneren, disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos mínimos e irrenunciables que establecen las leyes de trabajo y previsión social, debido a que estos trabajadores son contratados al libre albedrío por las empresas que se dedican al transporte aéreo de pasajeros y carga, contraviniendo los principios del derecho del

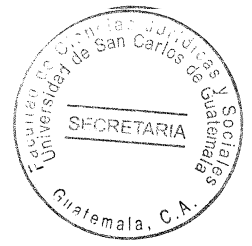


trabajo y la libertad de trabajo. La hipótesis se comprobó debido al perjuicio económico que ocasionado mediante el vacío legal existente en cuanto a la forma de contratación y terminación de la relación laboral de estos trabajadores, dando lugar a que sean contratados con las condiciones que determinen las aerolíneas.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: en el primero se estudia el derecho laboral; en el segundo se enfoca a los principios del derecho laboral; el tercero hace referencia al derecho aeronáutico y a la Dirección General de Aeronáutica Civil; y en el cuarto, se analiza la importancia de la creación de un régimen especial de trabajo para las aeromosas.

Los métodos utilizados fueron: inductivo, el analítico y el sintético. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica y la entrevista.

Es importante que a todo trabajador se le garanticen los derechos, principios y garantías establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, para que no quede en vano toda la lucha que los trabajadores realizaron para obtener mejoras en las condiciones de trabajo; esta situación es el punto de partida para proteger al trabajador por ser la parte más débil de la relación de trabajo y establecer un equilibrio con el patrono.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral es de gran importancia para la humanidad porque como disciplina jurídica, implica regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores estableciendo un cúmulo de garantías que de forma preferente protegen al trabajador porque es quien está en constante riesgo de perder su trabajo incluso por represalias de los patronos.

1.1. Evolución histórica

“En la edad media el concepto materialista de trabajo, trabajo era igual a mercancía, es rechazado por la influencia del cristianismo. Pero existe aún la *locatio conductio operum*, reglamentada por la corporación de oficios y los municipios. En las corporaciones de oficios el trabajo estaba jerarquizado: maestro, compañero, aprendiz. Se reglamenta las relaciones laborales para proteger al maestro. Hay descanso dominical por razones religiosas, no hay trabajo en domicilio para no crear competencia. Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumentos”.¹

Hablar de la historia del derecho laboral es complejo, porque esta disciplina jurídica ha pasado por distintos escenarios históricos que se traducen en violación a los derechos de los trabajadores, debido a la explotación del hombre por el hombre.

¹ Machicado, Jorge. **Historia del derecho del trabajo**. Pág. 8



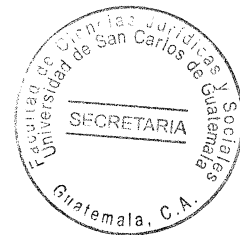
“En la Edad Moderna, Turgotm promulga su edicto que suprime las corporaciones de oficios. Con la revolución francesa de 1789 se impone el principio de libertad contractual.

Los decretos de Allard y la Ley Chapalier prohíben el derecho de organización profesional en asociaciones y conmina a concertar los salarios por libre convenio con los patronos. Posteriormente la Ley Waldeck Rousseau abroga las dos disposiciones anteriores. Con la revolución industrial se organizan las empresas y aparece la legislación que protege al trabajador. En la edad contemporánea, el Estado interviene en las relaciones laborales, se establecen las normas protectoras del trabajador”.²

Se puede apreciar que el derecho del trabajo nace porque la vida de los seres humanos y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, para mantener la armonía entre estos dos sujetos.

En todas estas etapas no se permitían las asociaciones de trabajadores porque representaban un peligro para los monarcas de la época, por eso es que el trabajador subsistió solo lo referente a la prestación subordinada de servicios. Sin embargo, por una lucha de los prestadores de trabajo se va logrando paulatinamente que la legislación existente fuera reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para dicha unión de trabajadores, para todo esto se derramó sangre, sudor y lágrimas.

² *Ibid.*



1.2. Definición

La doctrina define el derecho laboral como: “El conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”.³

La definición expuesta por el citado autor hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, pues ambas ramas no pueden estar separadas, pero una correcta definición debe contener ciertos elementos principalmente la ubicación dentro de la sistemática jurídica.

También se define como: “El conjunto de normas y principios que regulan la relación que se traba entre trabajadores y empleadores, con motivo de la prestación de un trabajo asalariado”.⁴

A continuación se presenta una definición propia de derecho del trabajo como una disciplina que deriva del derecho público consistente en un conjunto de doctrinas, teorías, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian las relaciones entre patronos y trabajadores, los derechos, obligaciones y prohibiciones de ellos, el contrato individual de trabajo, el salario, las prestaciones laborales, los descansos, jornadas y vacaciones, el derecho disciplinario del trabajo, los regímenes especiales de trabajo; las asociación de

³ Universidad Interamericana para el desarrollo. **Derecho laboral**. Pág. 3

⁴ Rosembaum, Jorge. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 7



trabajadores o de patronos, las formas de negociación de estos, las formas de resolver los conflictos que surgen de dichas relaciones, así como la seguridad social y la previsión social.

1.3. Denominaciones

El derecho laboral posee distintas denominaciones, las cuales han surgido por el momento histórico que ha atravesado esta disciplina jurídica, de esta manera se pueden encontrar: derecho profesional, derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho económico, derecho laboral y derecho del trabajo.

Algunas denominaciones carecen de técnica jurídica y son imprecisas para la realidad en que se encuentra el trabajador en la actualidad, de manera que no tienen razón de ser porque el derecho laboral le otorga el carácter de profesional al a trabajador, no es un derecho exclusivo de los trabajadores, posee influencia social, con la retribución, se le da relevancia al aspecto económico, motivo por el cual todas estas denominaciones solo se menciona para entender cómo fue evolucionando el nombre que se le daba al derecho laboral.

La denominación derecho laboral y derecho del trabajo son las que más han predominado, motivo por el cual se les da relevancia esta y la doctrina se pronuncia al respecto: "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 ver comprendida en su seno no



ya el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador”.⁵

La denominación derecho laboral es la más acertada porque da a entender de mejor manera el estudio de la disciplina del derecho objeto de estudio. Esta incluye derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo, el salario, jornadas, descansos, vacaciones, la prescripción, el derecho disciplinario del trabajo, los regímenes especiales, la suspensión y terminación de los contratos de trabajo, las formas de organización colectiva, formas de normación colectiva, formas de expresión colectiva, la seguridad social, la previsión social y no simplemente la subordinación y prestación de servicios.

1.4. Naturaleza jurídica

El considerando cuarto, literal e) del Código de Trabajo es partidario de que el derecho del trabajo es: “Es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” Se puede apreciar que el criterio adoptado por el Código de Trabajo para atribuirle el carácter público al derecho laboral es la prevalencia del interés social sobre el particular.

Esta idea no está tan alejada de la realidad porque el interés social debe tomarse en cuenta para las relaciones de trabajo, pero también es derecho público porque el Estado

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



debe intervenir para que se mantenga el justo equilibrio entre el capital y el trabajo, de manera que a pesar de la existencia de relaciones eminentemente privadas, el derecho laboral no podría aplicarse sin la presencia del Estado.

1.5. Fuentes

El concepto fuente hace alusión al lugar donde brota algo, aplicándolo al derecho quiere decir, donde surge este, motivo por el cual se mencionan las siguientes: "Se distingue entre fuente en sentido propio y fuente en sentido traslativo, entendiendo las primeras como aquellos poderes sociales con potestad normativa y las segundas, como los modos a través de los cuales se exterioriza el poder de normar de quien lo posee. En cualquier caso, las fuentes del derecho *per se* son consideradas en sentido traslativo, esto es, las leyes en general que ya eran excesivas, dispersas y difícilmente abarcables".⁶

Las fuentes del derecho laboral son consideradas en sentido traslativo porque se exterioriza la protección para el trabajador y de ahí surgen las normas jurídicas que comprenden los derechos obligaciones de los patronos y trabajadores. Dentro de las fuentes en sentido traslativo se encuentra plasmado el derecho laboral, las cuales tienen valor y aplicación en toda la República siendo estas: la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, los reglamentos como acuerdos gubernativos y acuerdos ministeriales y otras disposiciones relativas al trabajo y previsión social.

⁶ Cabrera Bazán, José. **Fuentes del derecho del trabajo**. Pág. 47.

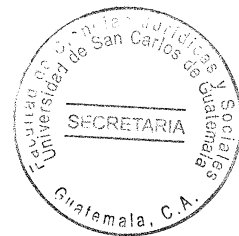


Siguiendo las líneas doctrinarias: "En los códigos nacionales se recoge alguna que otra norma reguladora de la prestación de actividad humana, sea en forma de servicios, sea en forma de obras a las que se incorpora aquélla. De entre los servicios surge el inmediato antecedente laboral del contrato de trabajo actual como es la regulación del trabajo de los criados y sirvientes. A partir de ahí, de las nuevas circunstancias derivadas de la Revolución Industrial empiezan a surgir normas específicas con las que se pretende proteger a algunos trabajadores".⁷

Con esta afirmación, el autor le da relevancia a otras fuentes del derecho del trabajo como el contrato de trabajo, el convenio colectivo, es decir, normas de carácter individualizadas; esto se debe a que dentro del derecho laboral no existe jerarquía normativa como en otras disciplinas jurídicas, por esta razón lo importante es que la prestación del servicio subordinado tenga la adecuada protección por las normas jurídicas sin importar la jerarquía.

Quiere decir entonces que las normas individualizadas poseen valor y aplicación de tanta trascendencia que se aplican a todos los trabajadores como el caso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales poseen carácter de ley profesional. Asimismo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

⁷ *Ibid.*



1.6. Finalidad e importancia

El derecho laboral tiene tanta importancia a nivel nacional como internacional, siendo lo fundamental considerarlo como un derecho inherente a la persona, así lo afirma la doctrina: "Constituye el reconocimiento de las bases institucionales de la sociedad organizada en Estado democrático y social de derecho en primer lugar y a modo de interpretación compensatoria, se afirma que todos tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo; en segundo lugar, el derecho a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo; y finalmente, el derecho a una remuneración suficiente, todo como consecuencia del reconocimiento del derecho al trabajo".⁸

Como se puede apreciar, la importancia radica en que el derecho del trabajo está inmerso en la sociedad sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso en el salario, para obtener esa retribución debe haber previamente una relación laboral y debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios del derecho laboral, que se le dé la aplicación al espíritu de las normas de trabajo y previsión social.

De esa manera el ser humano obtenga condiciones dignas de vida, para que toda la lucha que se ha logrado a la largo de la historia 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

⁸ *Ibíd.* Pág. 54



realce a esta disciplina jurídica y que el derecho laboral, no sea solo un sueño en la vida del ser humano que trabaja.

1.7. Relación con otras disciplinas jurídicas

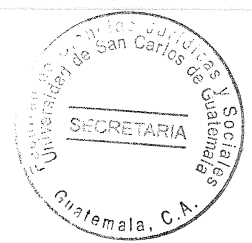
El derecho laboral se relaciona con diversas disciplinas jurídicas, pero se mencionan las más importantes:

a) Con el derecho constitucional

Esta relación no puede dejar de mencionarse porque la Constitución Política de la República de Guatemala hace referencia al derecho al trabajo como un derecho y una obligación social, de la misma forma que la doctrina: “Es el derecho que tienen las personas de elegir la actividad que le proporcionará los medios para su subsistencia, así le permite hacer efectivo el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias”.⁹

Puede verse que el derecho la Constitución Política de la República de Guatemala es la piedra angular para la protección del trabajo al punto de catalogarlo como derecho humano social, además que de la misma emanan las demás leyes de trabajo y previsión social como el Código de Trabajo, de manera que se necesita de una norma fundamental para garantizar la adecuada protección de este derecho.

⁹ López Contreras, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Pág. 29



b) Con el derecho internacional

La relación entre el derecho del trabajo y el derecho internacional estriba en los instrumentos internacionales que protegen el trabajo de las personas como los siguientes: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Internacional sobre de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo es el organismo rector de la política jurídico-laboral a nivel internacional, la cual ha emitido diversidad de convenios, siendo los más importantes los siguientes: a) Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso; b) Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación; c) Convenio 95 sobre la Protección del Salario; d) Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva; e) Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; f) Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración; g) Convenio 111 sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación; h) Convenio 138 sobre la Edad Mínima; y i) Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

c) Con el derecho administrativo

La relación estriba en que el derecho administrativo sirve de gran ayuda al derecho laboral porque los trabajadores al ser despedidos o para reclamar algún derecho derivado de las leyes de trabajo y previsión social acuden a la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; dicho órgano administrativo



interviene mediante la verificación de las condiciones de trabajo, así como la imposición de sanciones para los patronos que incumplen con la normativa laboral.

Asimismo, existe relación entre ambas disciplinas jurídicas porque los contratos de trabajo deben registrarse en la Dirección General de Trabajo, dependencia del mismo ministerio, así como los reglamentos de trabajo, deben ser aprobados previamente por la Inspección General de Trabajo, los permisos para que los extranjeros puedan laborar en el país deben tramitarse ante dicha dependencia.

Por otra parte, existe el Comité de Higiene y Seguridad, encargado de velar por la higiene y seguridad en el trabajo, así como velar porque los trabajadores adopten las medidas de seguridad necesarias dentro de los centros de trabajo. Aunado a ello, cuando se realizan reclamaciones contra las resoluciones de las dependencias en referencia, se pueden interponer los recursos de revocatoria y reposición, debiendo aplicarse la Ley de lo Contencioso Administrativo, motivo por el cual son estos de carácter eminentemente administrativo.

d) Con el derecho civil y procesal civil

La relación entre estas dos disciplinas no puede faltar y la doctrina se pronuncia respecto a la relación existente entre el derecho civil, procesal civil y el derecho laboral: "Actúan como derechos supletorios al derecho del trabajo. También existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal General se aplican supletoriamente al Derecho procesal del trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar



que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del derecho”.¹⁰

Otro aspecto en el cual se evidencia la relación entre ambas disciplinas jurídicas es en lo referente a la indemnización, toda vez que este es un concepto propio del derecho civil cuando una persona le causa perjuicio a otra; pero que el derecho laboral lo adoptó como forma de pago obligatorio para el patrono, en los casos de despido injustificado o despido indirecto.

En materia sustantiva, este aspecto se encuentra establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, el cual preceptúa: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común”.

El referido Artículo es claro en establecer los casos en los que el derecho civil puede aplicarse a las relaciones de trabajo, y lo incluye en última instancia solamente en defecto de la aplicación de los principios del derecho laboral y para casos no previstos, de manera que un caso previamente establecido en el Código de Trabajo no podría sustituirse por el derecho civil. En materia procesal también hay aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil como lo establece el Artículo 326 del Código de Trabajo; en

¹⁰ Universidad interamericana para el Desarrollo. **Op. Cit.** Pág. 4



este caso es para los casos no establecidos en el Código de Trabajo en lo concerniente al juicio ordinario laboral y sus incidencias.

e) Con el derecho penal

Estas disciplinas se interrelacionan entre sí en el sentido de que existe responsabilidad penal en casos como el Artículo 380 segundo párrafo, donde el patrono desobedece la orden del juez de trabajo y previsión social y despide a los trabajadores cuando la entidad ha sido emplazada, constituyendo delito de desobediencia, debiendo certificarse lo conducente a los órganos jurisdiccionales del ramo penal, narcoactividad y delitos contra la vida. De igual manera sucede cuando el ejecutado dentro del juicio ejecutivo laboral enajena los bienes para evitar el embargo, incurre en el delito de alzamiento de bienes de conformidad con el Artículo 427 primer párrafo del Código de Trabajo.

1.8. Los sujetos que intervienen

Los sujetos que intervienen en la relación de trabajo son patronos, trabajadores, trabajadores, intermediarios y representantes del patrono. Respecto del trabajador, la doctrina afirma que: "El trabajo remunerado, voluntariamente prestado y en régimen de ajenidad y dependencia, se erigió en el objeto del nuevo derecho del trabajo. El contrato suscrito otorgaba la condición de trabajador a quien prestaba dicho trabajo y era el titular de derechos y obligaciones del contenido del derecho del trabajo en general".¹¹

¹¹ Pérez Amoros, Francisco. **El trabajador como sujeto del derecho del trabajo español**. Pág. 88



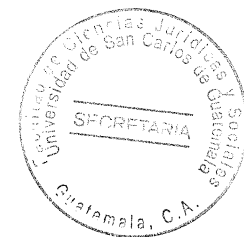
Nótese que el referido autor establece como elementos preponderantes la relación de dependencia, ajenidad y remuneración para que pueda hablarse de trabajador, lo cual es congruente con la regulación del Código de Trabajo cuando establece que este puede prestar servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, puesto que si no se dan estos presupuestos, bajo ningún punto de vista se configura la definición de trabajador.

Referente al patrono, establece la doctrina que: "Su aplicación en la persona que ocupa trabajadores tuvo un origen respetuoso o reducido primeramente a los que empleaban trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado, de cualquier especie que esta sea".¹²

Dentro de la figura del patrono también converge el elemento subordinación, pero debe estudiarse de forma invertida respecto del trabajador; la regulación de este sujeto es el Artículo 4 del Código de Trabajo, donde se mencionan a los gerentes, directores, administradores y reclutadores. El Artículo anterior se complementa con el Artículo 351 del Código de Trabajo, en el cual se mencionan los cargos de dirección, representación y de confianza.

Es importante tener presente el estudio del derecho laboral porque está inmerso en todo momento, de manera que la disciplina jurídica objeto de estudio es de gran ayuda para mantener de forma eficiente las relaciones entre el patrono y el trabajador.

¹² Zamora. *Op. Cit.* Pág. 520



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

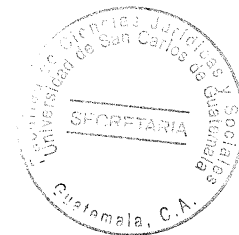
El estudio de los principios es de gran utilidad para el derecho laboral porque configuran la razón de ser de esta disciplina del derecho, por ello deben desarrollarse cada uno para profundizar en el espíritu del derecho laboral y su aplicación para la sociedad.

2.1. Definición

Dar una definición del concepto principio no es tarea fácil, porque la mayoría de estudiosos del derecho no se preocupan de ello, sino que se centran en enumerar una gama de principios. Sin embargo, la doctrina define los principios como: "Mandatos optimizados que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes".¹³

De la afirmación del referido autor, se puede deducir que los principios son líneas directrices que sirven de guía para la creación, aplicación e interpretación de normas jurídicas, de manera que cuando el legislador crea normas jurídico-laborales, debe inspirarse en la realidad del trabajador, luego la tarea de interpretarla y aplicarlas les corresponde a los jueces de trabajo y previsión social y a los abogados especialistas en la materia.

¹³ Islas Montes, Roberto. **Principios jurídicos**. Pág. 398



2.2. La triple función

La doctrina se pronuncia en torno a que los principios del derecho laboral cumplen una triple función y es la siguiente:

“La primera es de política legislativa en que se infunda en las leyes laborales todas las virtualidades ínsitas en cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquéllas. Esos principios puede que estén recogidos entre los derechos sociales constitucionalmente declarados, sea que conformen políticas a concretarse en el tiempo, según criterios de factibilidad. En el sentido de lo que antecede, es al legislador al que compete la aplicación del respectivo principio; y también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de actos administrativo laborales.

Una segunda función es la normativa, como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley; función que se encarrila cuando así lo prevé expresamente el respectivo ordenamiento jurídico nacional, sin que la ausencia de una remisión tal impida al intérprete aplicarlos para integrar el derecho.

La otra función de los principios es interpretativa. Mediante ellos, cuando debe efectuarse la operación lógica-valorativa del alcance de las normas aplicables en que consiste la interpretación, las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio”.¹⁴

¹⁴ De Buen Lozano, Nestor y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 144



Es interesante la opinión del referido autor, la cual concuerda perfectamente con la definición del concepto principio, puesto que las normas del derecho del trabajo y de previsión social deben elaborarse por parte de los legisladores con el objeto de garantizar un equilibrio entre el patrono y el trabajador, aquí entra en juego la función creadora. La aplicación, es cuando el patrono debe obedecer las normas jurídicas laborales y obligársele a que lo haga en caso de incumplimiento. Y la función interpretativa le corresponde al juez, por esta razón la Constitución Política de la República de Guatemala implementó el *in dubio pro operario* cuando existe duda.

2.3. Clasificación

En la doctrina existe diversidad de criterios referentes a los principios del derecho del trabajo, unos les denominan principios, otros principios ilustradores, características ideológicas, siendo esta última la denominación que utiliza el Código de Trabajo. Tampoco existe una cantidad específica de principios; sin embargo, se analizan los que se consideran más importantes tomando como base el Código de Trabajo y algunas cuestiones doctrinarias.

2.3.1. Protector

Néstor de Buen se pronuncia en el sentido de que: "El derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo. En un plano abstracto y remoto, su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren



en principios que se presentan como circunstanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etcétera; ahora bien, en un orden concreto y próximo, su fundamento es una idea de la Justicia, en este caso la llamada idea social de la Justicia o sin más, la justicia social”.¹⁵

De la afirmación del referido autor se puede deducir que 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.

2.3.2. Tutelaridad

Este principio está regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el cuarto, literal a) del Código de Trabajo; este último establece que: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Hay un punto toral dentro de la transcripción de la referida norma y es la desigualdad económica, toda vez que el patrono posee más recursos que el

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 147

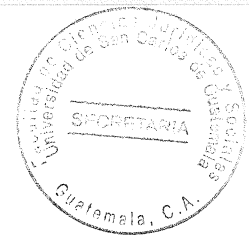


trabajador y la posibilidad de sufrir pérdidas son menores, perjudicándose siempre a la clase trabajadora.

La mayoría de normas del Código de Trabajo contienen esta protección jurídica, así la ausencia del documento que prueba la existencia del contrato individual de trabajo, beneficia al trabajador como lo establece el Artículo 30 del Código de Trabajo; la carga de la prueba la tiene el patrono, de manera que si no prueba que el despido fue por culpa del trabajador, es un punto en contra para el patrono porque tendrá que pagar la indemnización como lo establece el Artículo 82 del Código de Trabajo. Normas como estas evidencian equidad para la aplicación en la práctica.

Pese a la inexistencia de una definición concreta del principio tutelar, se infiere que el espíritu de este principio es para que todas las leyes en materia de trabajo y previsión social, no perjudiquen al trabajador y para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los juzgados de trabajo y previsión social, cumplan con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral cuando interpreten y apliquen dichas normas. La tutelaridad se debe manifestar como defensor contra los desequilibrios económicos y sociales.

La tutelaridad no constituye un fin en sí mismo, sino que debe coadyuvar a garantizar el respeto debido por parte del patrono hacia el trabajador. El principio tutelar adquiere sentido únicamente al aplicarlo dentro del marco de las relaciones de trabajo. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.



2.3.3. Primacía de la realidad y objetividad

La doctrina afirma que: “El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.¹⁶

Este principio es de suma importancia porque se enfoca en el aspecto práctico, es decir, lo que vive a diario el trabajador, está regulado en el considerando cuarto, literal b) del Código de Trabajo, en el cual establece que las normas del derecho del trabajo están llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. Este principio se base en el ser y no en el deber ser como la mayoría de normas jurídicas, puesto que las leyes de trabajo y previsión social establecen determinados derechos, pero en la práctica es diferente su aplicación, tal es el caso de los plazos que nunca se respetan en la práctica, así como la contratación que normalmente se lleva a cabo de palabra.

El considerando cuarto, literal d) regula el principio de realismo y objetividad en los términos siguientes: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver

¹⁶ Sánchez Castañeda, Alfredo. **Transformaciones del derecho del trabajo**. Pág. 25



los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

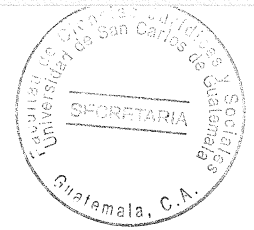
La objetividad se enfoca a la resolución de conflictos cuando se aplican las leyes de trabajo y previsión social, especialmente dentro del trabajo subordinado. De manera que el derecho laboral tiene que tomar como base necesariamente condiciones que rindan frutos a corto plazo para los trabajadores como garantizar una adecuada remuneración, jornadas, descansos y vacaciones acordes con la realidad social

2.3.4. Conciliador

La doctrina se pronuncia en torno a la conciliación definiéndola como: “es la avenencia que se produce sin juicio entre personas que disienten acerca de su derecho en un caso concreto y cuyo disentimiento está a punto de dar origen a una controversia judicial”.¹⁷

El principio de conciliación tiene como objeto fundamental evitar la prolongación del conflicto y que este se solucione con la sola intervención del patrono y el trabajador sin acudir ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los juzgados de trabajo y previsión social; lo anterior se debe a que, entre empleador y trabajador siempre van a existir intereses comunes y para resolver las discrepancias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite el conflicto y aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos.

¹⁷ Quiróa Tamez, Mayela María de Lourdes. **La conciliación en el derecho laboral**. Pág. 19



2.3.5. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad de derechos laborales está regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuya finalidad radica en invalidar todas las normas en materia de trabajo y previsión social donde se obligue al trabajador a renunciar a sus derechos, así como cualquier mecanismo utilizado por el patrono para infundir temor de despido en el trabajador; por tal motivo, el legislador previó esta disposición.

Con la existencia de este principio existe la posibilidad de que el trabajador, aunque haya firmado documento alguno renunciando a derechos o aceptando los que el patrono establezca, mantiene el derecho de reclamarlos ante las autoridades de la Inspección General de Trabajo y los juzgados de trabajo y previsión social.

2.3.6. Garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo y previsión social constituyen un cúmulo de parámetros que de ahí en adelante solo pueden mejorarse en beneficio de la clase trabajadora pero nunca disminuirse porque conlleva la nulidad, por eso este principio se relaciona con el de irrenunciabilidad, tal es el caso del salario mínimo por debajo del monto legalmente establecido cada año, que si se paga menos de dicha cantidad, el trabajador podrá solicitar un reajuste ante la Inspección General de Trabajo, debido a que al patrono se le impone un mínimo que debe respetar para no vulnerar los derechos de los trabajadores.



2.3.7. Estabilidad

La doctrina define el principio de estabilidad laboral como: “Aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹⁸

El autor citado le da preponderancia a la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando con las condiciones pactadas que solo podrán aumentarse. Por tal motivo, el Código de Trabajo estableció determinadas disposiciones donde se garantiza el cumplimiento de este principio como el caso de la sustitución patronal y los contratos de trabajo por plazo indefinido, porque se necesita que el trabajador se desarrolle en sus labores y que siempre devengue un salario digno para cubrir sus necesidades y reclamar sus prestaciones laborales cuando el caso lo amerite..

2.3.8. Igualdad

Este principio está regulado en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo, el cual preceptúa: “Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios

¹⁸ Dávalos, José. **El constituyente laboral**. Pág. 73



de trabajo de propiedad particular o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

Nótese que este principio no se relaciona con otorgar iguales derechos para patronos y trabajadores puesto que iría en contradicción con el principio de tutelaridad y protector, puesto que el derecho debe actuar en condiciones desiguales para equilibrar intereses, siendo esto lo que dentro del derecho laboral. La igualdad va orientada a evitar la discriminación dentro del trabajo, contra todas aquellas disposiciones que exigen cualquiera de las condiciones establecidas anteriormente para optar al puesto de trabajo, debido a que a menudo los anuncios para empleos contienen alguna o varias de dichas disposiciones.

2.3.9. Hondamente democrático

Este principio puede explicarse doctrinariamente de la siguiente manera: “El trabajo humano se integra a las condiciones que permiten a cada persona desarrollar sus capacidades y potencialidades. La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas y mediante los derechos en el trabajo, donde tendría lugar la expresión de los derechos humanos. Ello implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse”.¹⁹

¹⁹ Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Los derechos humanos laborales**. Pág. 23



De la afirmación del referido autor, se puede deducir que este principio se basa en que todo derecho debe tener como punto de partida la dignificación económica del trabajador, lo cual se traduce en un salario justo, puesto que es el sustento diario y la razón por la que busca un empleo porque normalmente el trabajador vive para trabajar; asimismo, debe existir un mutuo respeto que el empleador debe guardar al trabajador, evitando al máximo la explotación.

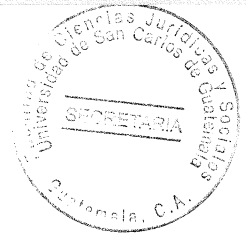
El considerando cuarto, literal f) del Código de Trabajo preceptúa: "porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, realizando una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad".

El espíritu del principio hondamente democrático es para que la autonomía de la voluntad no se manifieste dentro el derecho laboral, porque siendo el patrono la parte dominante dentro de la relación de trabajo, establece las condiciones en que el trabajo debe prestarse, jornadas, descansos, salario, entre otros; y muchas veces estos van en contra de las leyes de trabajo y previsión social, de manera que en materia laboral, no existe la autonomía de los contratos de índole civil o mercantil, donde las partes realizan las estipulaciones, sino que el Código de Trabajo pone un límite hasta dónde puede llegar el patrono.



Si bien es cierto, el patrono todavía tiene libertad de redactar el contrato individual de trabajo, este no tiene validez si no lo aprueba la Dirección General de Trabajo, porque la intervención de esta dependencia perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está en posición de garante frente a los posibles abusos del patrono contra el trabajador que por su necesidad, aceptaría cualquier condición impuesta con tal de obtener un salario y cubrir las necesidades básicas de él y su familia.

Para finalizar, se denota la importancia de los principios del derecho laboral y habiendo estudiado cada uno de ellos, se evidencia que son producto de la realidad histórica que ha tenido el trabajador y cómo se ha venido aumentando la protección del trabajador y con estos puntos de partida, el patrono no tienen más remedio que ceñirse estrictamente a las leyes de trabajo y previsión social.



CAPÍTULO III

3. El derecho aeronáutico

Dentro del presente capítulo se desarrolla todo los aspectos generales relacionados con el derecho aeronáutico como los antecedentes, la definición, la naturaleza jurídica, los principios rectores, el transporte aéreo y una referencia breve de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

3.1. Antecedentes

Hablar de la historia del derecho aeronáutico es bastante complejo debido a que no hay un momento histórico como otras disciplinas jurídicas, porque el derecho aeronáutico es muy particular. Así se pronuncia la doctrina: "gracias a la aviación fue posible el perfeccionamiento de la radio, de las comunicaciones inalámbricas y el radar. La investigación sistemática de los accidentes de aviación permite fijar pautas sobre prevención y seguridad de las cosas que son tomadas luego por otras disciplinas o quehaceres humanos, adecuándolas a sus propias necesidades. Esta didáctica del desastre aéreo ha contribuido enormemente a aumentar los índices de seguridad".²⁰

La afirmación del referido autor da a entender que el derecho aeronáutico surge por la importancia de las comunicaciones entre los diversos países cuando comenzaron a

²⁰ Capaldo, Griselda. **La enseñanza del derecho aeronáutico**. Pág. 51.



utilizar el transporte aéreo; este ocasiona riesgos de diversa índole y por esta razón es que se necesita de una disciplina coercitiva que mediante un cúmulo de normas jurídicas garantice la seguridad de las personas, este es el motivo del surgimiento del derecho aeronáutico.

3.2. Definición

La doctrina define el derecho aeronáutico como: "El conjunto de normas jurídicas de derecho público y privado que reglamentan la aviación y en general, el movimiento de las aeronaves".²¹

La definición anterior es un tanto escueta porque solamente se limita a decir que el derecho aeronáutico regula la aviación, cuestión que no concretiza en el objeto específico de esta disciplina, aunque la ubica entre el derecho público y el privado.

También se define como: "Aquella rama del derecho que regula la circulación aérea y los demás problemas que a ésta se refieren. Se relacionada con conflictos supranacionales, hace que su fuente principal sean los tratados y acuerdos internacionales".²²

La segunda definición se consideran acertada porque hace referencia a las normas que regulan la navegación aérea, pero no solo esto, sino que previamente debe encuadrarse

²¹ Riesco Eyzaguirre, Ricardo. **Régimen de responsabilidad consagrado por el código aeronáutico para el transporte aéreo de mercaderías**. Pág. 932

²² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 297



a esta disciplina dentro de la sistemática jurídica, es decir, la tradicional división del derecho en público y privado, en este orden de ideas, se considera que es derecho público porque intervienen autoridades del Estado, además, se considera que el objeto de estudio es el establecimiento de los derechos y obligaciones de las personas que prestan servicios en las aeronaves y la autorización de estas.

3.3. Naturaleza jurídica

Hablar de la naturaleza jurídica en una disciplina jurídica en una disciplina jurídica conlleva diversidad de criterios, toda vez que los autores dan su punto de vista; este tema pretende encuadrar al derecho aeronáutico dentro de la sistemática jurídica, es decir, la tradicional división del derecho en público y privado.

En este orden de ideas, la doctrina da su punto de vista: "El Derecho aéreo es un derecho autónomo, postura defendida por un gran sector de la doctrina, pero no un derecho especial. En su disciplina concurren elementos de derecho público: administrativo, penal, financiero; y de derecho privado: civil y mercantil; además de un marcado carácter internacional público y privado, por lo que difícilmente puede concebirse como una rama especial o especializada del derecho privado, ni siquiera mercantil o de derecho público".²³

²³ Morillas Jarillo, José, Victoria Petit Lavall y Jesús Guerrero Lebrón. **Derecho aéreo y del espacio**. Pág. 23.



Los referidos autores presentan dar a entender que el derecho aeronáutico no puede encuadrarse expresamente dentro del derecho público ni dentro del derecho privado. Debido a que en Guatemala no está plenamente desarrollado el derecho aeronáutico, se estudia brevemente dentro de derecho administrativo, pero pasa inadvertido por muchos, porque solo se hace mención de esta disciplina jurídica para referirse a la navegación aérea.

En el caso de Guatemala, solamente se menciona a la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Ley de Aviación Civil, pero no de un derecho aeronáutico propiamente dicho. Por lo expuesto, es que se puede deducir que el derecho aeronáutico forma parte del derecho público porque pertenece al derecho administrativo y este es de naturaleza pública, de modo que no posee autonomía de ninguna índole.

3.4. Principios

Los principios son líneas directrices para entender las disciplinas jurídicas, los cuales tienen por objeto la creación e interpretación de las normas jurídicas, por lo que dentro del derecho aeronáutico se pueden mencionar los siguientes principios:

- "a) Originalidad de su formación, las normas del derecho aeronáutico deben su formación a la aparición de vehículos de transporte aéreo a principios del siglo XX.
- b) Dinamismo, se dice que el derecho aeronáutico es un derecho en permanente y rápida evolución.



- c) Tendencia a la uniformidad internacional, para evitar los inconvenientes que acarrearían legislaciones diversas, los Estados no solo han celebrado acuerdos internacionales sino que también han tratado de adecuar sus legislaciones internas a los principios universales sustentados en los convenios.
- d) Politicidad, porque es indudable que las ideas políticas de los países han influido sobre muchos problemas del derecho aéreo tal como sucede respecto del conflicto entre el principio de la soberanía y la libertad del aire. Por otra parte, los Estados han empujado la aviación como instrumento de difusión de sus ideas, ya para reforzar sus relaciones políticas y comerciales con las demás naciones, así como sus colonias y territorios.
- e) Imperatividad, porque las normas de derecho aéreo son de carácter obligatorio y los Estados deben garantizar el cumplimiento de las mismas a través de todos los medios a su alcance".²⁴

Es importante tener presentes las características en mención porque el derecho aeronáutico es de gran utilidad en la vida cotidiana tanto para el transporte de personas como de mercancías, motivo por el cual deben existir normas de observancia obligatoria, dinámicas y que estén en constante cambio de acuerdo con los avances de la sociedad, especialmente en materia de aeronavegación, para que puedan adaptarse a los avances de la sociedad globalizada, dentro de la que se incluyen los problemas políticos y sociales, donde el derecho aeronáutico interfiere para aportar ideas de beneficio para los Estados.

²⁴ Viquez Jara, Carlos. **Derecho aeronáutico**. Pág. 4



3.5. Fuentes

Las fuentes del derecho aeronáutico son las mismas que se aplican a las fuentes del derecho en general como las formales, reales e históricas. De las históricas no se hace referencia porque se explicaron los antecedentes al inicio; las fuentes formales son las que se mencionan por considerarse de suma importancia.

a) La legislación

La legislación constituye la fuente principal del derecho aeronáutico como lo regula el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial. Debido a que no existe legislación interna relacionada con el tema, es necesario acudir al derecho internacional, prueba de ello son los tratados internacionales que Guatemala ha ratificado y se enumeran a continuación:

Los convenios internacionales en materia de derecho aeronáutico ratificados por el Estado Guatemala son los siguientes:

- a. Convenio sobre Aviación Civil Internacional Chicago, la fecha de firma fue el 30 de enero de 1945; la fecha de ratificación o adhesión fue el 28 de abril de 1947; entró en vigencia el 28 de mayo de 1947.
- a) Acuerdo relativo al tránsito de los servicios aéreos internacionales Chicago. La fecha de firma fue el 30 de enero de 194; la fecha de ratificación o adhesión fue el 28 de abril de 1947; y el referido instrumento internacional entró en vigencia el 28 de abril de 1947.



- b) Protocolo relativo al texto auténtico trilingüe del Convenio sobre Aviación Civil Internacional Buenos Aires. La fecha de firma fue el 24 de septiembre de 1968; y entró en vigencia el seis de agosto de 1971.
- c) Protocolo relativo al texto auténtico cuatrilingüe del Convenio sobre Aviación Civil Internacional Montreal. La fecha de firma fue el 30 de septiembre de 1977; la fecha de adhesión y firma fue el 27 de septiembre de 1979; y entró en vigencia el 16 de septiembre de 1999.
- d) Convenio relativo al reconocimiento internacional de derechos sobre aeronaves Ginebra. La fecha de adhesión y ratificación fue el nueve de agosto de 1988; y entró en vigor el siete de noviembre de 1988.
- e) Convenio sobre daños causados a terceros en la superficie por aeronaves extranjeras Roma. La fecha de adhesión y ratificación fue el 10 de mayo de 1983; y entró en vigencia el ocho de agosto de 1983.
- f) Convenio para la unificación de ciertas reglas relativas al transporte aéreo internacional Varsovia. La fecha de adhesión y ratificación fue el tres de febrero de 1997; y entró en vigencia el cuatro de mayo de 1997.
- g) Convenio, complementario del Convenio de Varsovia, para la unificación de ciertas reglas relativas al transporte aéreo internacional realizado por quien no sea el transportista contractual Guadalajara. La fecha de firma fue el 18 de septiembre de 1961; la fecha de ratificación y adhesión fue el 24 de junio de 1971; y entró en vigencia el 22 de septiembre de 1971.
- h) Convenio para la unificación de ciertas reglas para el transporte aéreo internacional Montreal. La fecha de ratificación y adhesión fue el siete de junio de 1976; y entró en vigencia el seis de agosto de 1976.



- i) Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de las aeronaves Tokio. 16 de septiembre de 1963; la fecha de ratificación y adhesión fue el 17 de noviembre de 1970; y entró en vigencia el 15 de febrero de 1971.
- j) Convenio para la represión del apoderamiento ilícito de aeronaves La Haya. La fecha de firma fue el 16 de diciembre de 1970; la fecha de ratificación y adhesión fue el 16 de mayo de 1979; y entró en vigencia el 16 de junio de 1979.
- k) Convenio para la represión de actos ilícitos contra la seguridad de la aviación civil. La fecha de firma fue el nueve de mayo de 1972; la fecha de ratificación y adhesión fue el 19 de octubre de 1978; y entró en vigencia el 18 de noviembre de 1978.
- l) Protocolo para la represión de actos ilícitos de violencia en los aeropuertos que presten servicio a la aviación civil internacional, complementario del Convenio para la represión de actos ilícitos contra la seguridad de la aviación civil. La fecha de ratificación y adhesión fue el 11 de octubre de 1994; y entró en vigencia el 10 de noviembre de 1994.
- m) Convenio sobre la marcación de explosivos plásticos para los fines de detección. La fecha de ratificación y adhesión fue 26 de noviembre de 1997; entró en vigencia el 21 de junio de 1998.

Dentro de la legislación guatemalteca no puede dejar de mencionarse los convenios internacionales en materia de aviación, debido a que los mismos adquieren el carácter de leyes de la República de Guatemala una vez hayan sido ratificados. El proceso de ratificación de los convenios internacionales es de suma importancia cuando el derecho interno es muy escueto en una materia determinada, como el caso del derecho aeronáutico, porque Guatemala no tiene amplitud en la materia. Cuando Guatemala sigue



m) Convenio sobre la marcación de explosivos plásticos para los fines de detección. La fecha de ratificación y adhesión fue 26 de noviembre de 1997; entró en vigencia el 21 de junio de 1998.

b) La costumbre

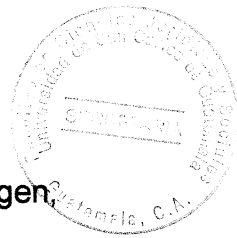
Según la doctrina: “Esta es una fuente supletoria toda vez que determina que el derecho aeronáutico posee ya sus normas jurídicas que lo rigen día con día, pero que sin embargo existe una necesidad de aplicación de la costumbre, toda vez, que en la actualidad se crean leyes, existe doctrina, normas y principios que lo rigen, pero al momento de falta de uno de estos o en aquellos casos en los que no se determine, entra como criterio de integración la aplicación de la costumbre en el derecho aeronáutico”.²⁵

La definición es congruente con el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, porque le atribuye a la costumbre un carácter supletorio, porque esta solamente puede aplicarse después de la ley y nunca en contra de esta porque de lo contrario prevalece la ley, de manera que la ley le debe establecer en qué casos se aplica la costumbre.

c) La jurisprudencia

La doctrina afirma que, la jurisprudencia en el derecho aeronáutico juega un papel bastante similar a la costumbre, toda vez que en los últimos años el derecho aeronáutico

²⁵ Arriaga González, Rita Marina. **Personas físicas y jurídicas en el derecho aeronáutico**. Pág. 8



se ha ido consolidando por normas y procedimientos internos de cada país que lo rigen, tomando en cuenta que en la actualidad quizás no existan muchos fallos en cuanto a este tema, pero los que hay sirven para una aplicación en la cual no se pueda dilucidar solamente por la ley”.²⁶

Como bien señala la autora, no hay muchos fallos en el mismo sentido en materia de derecho aeronáutico, por ser una disciplina poco conocida en Guatemala; pero juega un papel preponderante como fuente supletoria de la ley al igual que la costumbre.

3.6. Características

Las características son importantes para diferenciar una institución de otra. En este sentido, el derecho aeronáutico presenta las siguientes:

- a) “Movilidad, porque es un derecho en adaptación a las cambiantes exigencias sociales que se vinculan a su objeto”.
- b) Intencionalidad porque está en buena medida integrado por normas de vigencia internacional, ello es consecuencia directa del medio en el que la aeronavegación se desarrolla y es también resultante de la casi ilimitada aptitud de traslación de los aparatos aéreos y de las posibilidades cada vez más amplias de extensión geográfica de los vuelos. Por lo mismo que existen entonces acuerdos y congresos intencionales

²⁶ *Ibíd.* Pág. 9



para lograr un uniforme tratamiento en lo atinente a la traslación por aire y a sus cuestiones conexas, la teoría ha cuidado de destacar siempre el referido carácter, que ya es muy importante en el campo de las soluciones concretas”.²⁷

Es de hacer notar que las características en mención son las más importantes, ya que contribuyen a la rapidez de su formación y la necesidad de su constante actualización. El desarrollo interrumpido de la navegación aérea en todos sus órdenes y las transformaciones, que sin cesar experimenta en sus aspectos técnicos, exigen una continua revisión de las normas que la rigen a fin de adaptarlas a las nuevas situaciones que se van produciendo. Al respecto se puede destacar a título la importancia adquirida en los últimos tiempos por algunas modalidades de los contratos de utilización de aeronaves.

3.7. El transporte aéreo

En relación con el transporte aéreo, se puede mencionar dos tipos: el transporte de carga y el de personas. En el transporte de carga, la doctrina enumera los sujetos que intervienen:

“Corredor, es un agente independiente que facilita el movimiento de mercancías del comprador al vendedor. Comprador o importador, el que despacha los envíos por su propia cuenta o utiliza los servicios de un corredor o intermediario para ayudarle en la

²⁷ Negri, Héctor. **Esquema sobre la teoría del derecho aeronáutico**. Pág. 74



gestión de los diversos requisitos de los organismos de reglamentación transfronteriza.

Consignador, llamado remitente, es la entidad o individuo que inicia el transporte o traslado de mercancías. El término expedidor se utiliza a menudo para describir una entidad o individuo que inicia el comercio de mercancías.

El consignador y el expedidor cumplen funciones distintas si bien estas pueden ser desempeñadas por la misma entidad o individuo. Consignatario es la parte que figura en la factura o en la lista de embalajes como receptor de las mercancías, una vez concluido su transporte. El transitario, también llamado expedidor de carga, tiene como principal cometido es encargarse de gestionar las expediciones aéreas de tal modo que estén listas para su transporte. Sus diligencias podrían comprender el envío agrupado de la carga".²⁸

Es de hacer notar que los sujetos a que se hace referencia poseen funciones claramente determinadas, por ejemplo, en el caso de los corredores tienen que organizar el transporte aéreo y cumplir con el requisito aduanero de declaraciones de mercancías para no incurrir en responsabilidades de ninguna índole. Las funciones de intermediación se integran con frecuencia en las funciones de los importadores, quienes se encargan de los envíos, incluso de almacenar la carga de una única entidad. Una de las funciones más notables es el del expedidor de carga, porque debe asegurarse que las expediciones aéreas estén listas para ser trasladadas por la vía aérea.

²⁸ Organización de Aviación Civil Internacional. **El transporte internacional de la carga aérea**. Pág. 5.



3.8. Legislación aplicable

A nivel nacional rige la Ley de Aviación Civil y el Reglamento de la Ley de Aviación Civil.

A nivel internacional, rige el Convenio sobre Aviación Civil Internacional, también denominado Convenio de Chicago, el cual fue ratificado por el Estado de Guatemala el 28 de abril de 1947; consta de 22 capítulos y 96 Artículos, cuya estructura es la siguiente: primera parte, navegación aérea; capítulo I, principios generales y aplicación del convenio; capítulo II, vuelo sobre territorios de Estados contratantes; capítulo III, nacionalidad de las aeronaves; capítulo IV, medidas para facilitar la navegación aérea; capítulo V, condiciones que deben cumplirse con respecto a las aeronaves; capítulo VI, normas y métodos recomendados internacionales.

Segunda parte: capítulo VII, la organización; capítulo VIII, la asamblea; capítulo IX, el consejo; capítulo X, la comisión de aeronavegación; capítulo XI, personal; capítulo XII, finanzas; capítulo XIII, otros arreglos internacionales. Tercera parte: transporte aéreo internacional; capítulo XIV, datos e informes; capítulo XV, aeropuertos y otras instalaciones y servicios para la navegación aérea; capítulo XVI, organizaciones de explotación conjunta y servicios mancomunados.

Cuarta parte: disposiciones finales; capítulo XVII, otros acuerdos y arreglos aeronáuticos; capítulo XVIII, controversia e incumplimiento; capítulo XIX, guerra; capítulo XX anexos; capítulo XXI, ratificaciones, adhesiones, enmiendas y denuncias; capítulo XXII, definiciones.

3.9. Dirección General de Aeronáutica Civil

La estructura organizacional de la Dirección General de Aeronáutica Civil es la siguiente:


“La dirección general, la cual cuenta con ocho unidades subordinadas a esta, siendo estas: a) unidad de auditoría interna, b) unidad de comunicación social; c) unidad de acceso a la información pública; d) unidad de relaciones internacionales; e) secretaría general; f) unidad de planificación, g) administración nacional de seguridad aeroportuaria; y h) programa de seguridad operacional del Estado.

Sub dirección técnico-operativa, la cual comprende: a) unidad de normas de seguridad aeronáutica; b) la gerencia de registro aeronáutico; c) gerencia de vigilancia de la seguridad operacional; d) gerencia de comunicaciones, navegación y vigilancia de radar; e) gerencia de transporte aéreo; f) gerencia de licencias aeronáuticas; g) gerencia de infraestructura aeroportuaria; y, h) gerencia de navegación aérea.

Sub dirección administrativa, la cual comprende: a) unidad de informática y tecnología; b) gerencia financiera; c) unidad de asesoría jurídica; d) gerencia de servicios administrativos; d) gerencia de recursos humanos; e) gerencia de recursos humanos.

La administración de aeropuertos y aeródromos, la cual comprenden: a) administración de aeropuerto internacional la Aurora; b) administración de aeropuerto internacional mundo maya; y, c) aeródromos nacionales”.²⁹

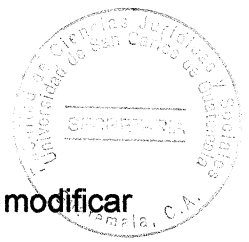
²⁹ <http://www.dgac.gob.gt/Organigrama-2018nov.pdf>. (consultado: 18 de abril de 2019).



De la estructura mencionada se puede establecer que la Dirección General de Aeronáutica Civil posee relaciones de coordinación y subordinación. La dirección general es la autoridad administrativa superior; entre las direcciones hay relaciones de coordinación y cada una de ellas cuenta con unidades entre las que existen también relaciones de coordinación; existen también órganos fiscalizadores y todos deben contribuir para el adecuado funcionamiento de dicha dependencia perteneciente al Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.

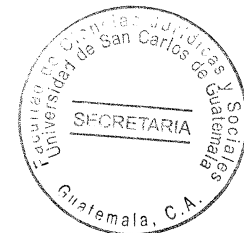
Las atribuciones generales están normadas en el Artículo 2 del Reglamento Orgánico Interno de la Dirección General de Aeronáutica Civil, contenida en el Acuerdo DS-009-2015 y las más importantes son las siguientes:

- a) “Desarrollar sus actividades de acuerdo a la ley, a las normas y recomendaciones de la Organización de Aviación Civil Internacional – OACI- y a los convenios, acuerdos y tratados aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala.
- b) Otorgar las autorizaciones necesarias para la explotación de los servicios aeronáuticos.
- c) Administrar el presupuesto de ingresos y egresos de la Dirección, garantizando un efectivo control de los ingresos que se perciben por la prestación de los servicios que brinde.
- d) Coordinar y supervisar la aplicación de las normas relativas a la seguridad operacional y seguridad de la aviación.
- e) Coordinar y supervisar la utilización del espacio aéreo para garantizar la seguridad y protección al vuelo. f) Coordinar la actividad de búsqueda y salvamento de aeronaves



accidentadas en el territorio nacional. g) Elaborar, emitir, revisar, aprobar y **modificar** las regulaciones y disposiciones complementarias de aviación que sean necesarias, para el cumplimiento de la ley de Aviación Civil y sus reglamentos”.

Todas las actividades anteriores son de suma importancia porque todas giran alrededor de la navegación aérea, la seguridad jurídica para la tribulación, la efectividad de los servicios aeronáuticos, para lo cual debe aplicarse la poca legislación interna existente relacionada con el tema; por esta razón es que los reglamentos deben ser estrictamente elaborados y debe existir una adecuada supervisión por parte de los funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil, con conocimientos estrictos en materia de derecho aeronáutico y navegación aérea, para que su experiencia sirva de base para las atribuciones se desarrollen a cabalidad.



CAPÍTULO IV

4. Determinar la importancia de la creación de un régimen especial de trabajo para las aeromozas

En este capítulo se estudia el trabajo de las aeromozas y tripulantes de cabina, los requisitos para optar a uno y otro cargo, las condiciones de trabajo como forma de contratación, salario, jornadas, descansos, derechos y obligaciones, así como la propuesta de incluir dentro del Código de Trabajo un régimen especial para estas personas.

4.1. La educación y capacitación dentro del área de aviación

En Guatemala existe el Instituto de Turismo y Aviación -ITA- ubicado en la 6ª avenida 14-98, Aurora 1, zona 13, aurora 1. “La misión consiste en ser un centro educativo que fundamenta su accionar en la propuesta de herramientas necesarias para orientar a los alumnos a la realización de sus proyectos de vida, proporcionando los conocimientos apropiados sobre la base de una formación integral y sólida. Se complementa la educación con especialidades del turismo y la aviación las cuales les permiten ser competitivos en el área laboral, reconociendo que estos dos ámbitos profesionales constituyen un alto índice de ingreso de divisas al país, lo cual constituye nuevas fuentes de trabajo en donde nuestros egresados podrían desarrollarse”.³⁰

³⁰ <http://www.ita.com.gt/quienes-somos/mision-vision/>. (Consultado: 18 de abril de 2019).



El instituto en referencia es un centro educativo de nivel medio reconocido y autorizado por el Ministerio de Educación de Guatemala, bajo la resolución número 650-2004-AF, que ofrece a los estudiantes todas las carreras con diplomados en turismo y aviación con las especialidades de piloto aviador privado, tripulante de cabina y mecánica de aviación. Las personas que estudian en dicho instituto obtienen conocimientos generales de temas de aviación, fundamental para después optar por la profesión de aeromoza o tripulantes de cabina, de manera que deben obtener orientación pedagógica de acuerdo a los avances de la sociedad.

Toda persona que pretende obtener un trabajo a bordo de una aeronave debe tener conocimientos en temas de aeronáutica, el cual es exigido por empresas para contratar su personal, los aspirantes deben someterse a capacitaciones y una de las empresas en Guatemala que se encarga de ello es *Aerotraining*, siendo una escuela de aviación en Guatemala bajo el amparo de la Ley de Aviación Civil, Decreto 93-2000 del Congreso de la República de Guatemala.

El propósito de dicha entidad es: "Proporcionar servicios de instrucción aeronáutica de alto reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional de índole formativo y de profesionalización, para todas aquellas personas individuales o empresas dedicadas a la aviación comercial en todas las habilitaciones como piloto privado, comercial, tripulantes de cabina o aeromoza, mecánica de aviación, despachadores de vuelo, instructores de tierra, así como cursos iniciales y recurrentes de índole mandatorio según regulaciones de aviación civil en cada país como manejo de materiales peligrosos por vía aérea, primeros auxilios, prácticas de evacuación de emergencia y *ditching*, seminario sobre



aseguramiento de la calidad, total *resource management*, manejo de carga perecedera, manejo de animales vivos en carga”.³¹

No es lo mismo educación que capacitación, por esta razón es que las personas primero debe formarse, en donde adquirirán los conocimientos fundamentales tanto teóricos como prácticos; por estas razones es que existen las escuelas de aviación quienes brindan servicios especializados en temas de aeronavegación.

4.2. Las normas laborales en la aeronavegación

El derecho laboral debe procurar el bienestar de la clase trabajadora, en su realidad social, también debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Afirma la doctrina que: “Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores.”³²

El referido da a entender que toda norma que se relacione directa o indirectamente con el derecho del trabajo, debe observar el principio tutelar, como el caso del Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil que establece: “Licencias para pilotos y demás personal técnico aeronáutico. Ninguna persona podrá ejercer la profesión de piloto, ingeniero de vuelo,

³¹ <http://www.aerotraining.net/quienes-somos/mision-y-vision/> (Consultado: 18 de abril de 2019)

³² Fernández. *Op. Cit.* Pág. 25

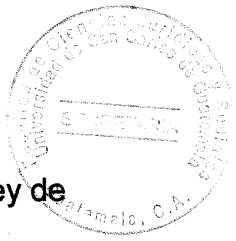


navegante, mecánico o radio-operador de a bordo, auxiliar de cabina, controlador de tránsito aéreo, u otra profesión a fin a la actividad de aviación, sin haber obtenido previamente la licencia respectiva”.

La norma referida tienen relación con el derecho del trabajo, toda vez que las personas a que se hace referencia dentro de la misma, pueden ser contratados para prestar dichos servicios y ahí se genera una relación de trabajo y el otorgamiento de la licencia respectiva, sustituye el contrato de trabajo, pero subsiste la relación laboral.

Esta norma la complementa el Artículo 89 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil, Acuerdo Gubernativo 384-2001 del presidente de la República, el cual preceptúa: “Ninguna persona que realice funciones aeronáuticas tanto a bordo de la aeronave como en superficie, podrá ejercer sus actividades a menos que sea titular de una licencia apropiada, otorgada por la Dirección General de Aeronáutica Civil o expedida en otro país y convalidada por esta y con apego a lo dispuesto por la ley, su reglamento, regulaciones y disposiciones complementarias”.

De lo anteriormente expuesto se puede deducir que las personas que laboran a bordo de una aeronave son: el piloto, los tripulantes de cabina o aeromozas, mecánicos de aviación, despachadores de vuelo e instructores de tierra. Dichas personas ejercen una función preponderante son los tripulantes de cabina, tienen un papel elemental en la aviación porque son los encargados de velar por la seguridad de los pasajeros y adicionalmente, proveer el servicio abordo. Su tarea principal es atender de manera eficiente cualquier situación de emergencia abordo de las aeronaves.



Todas estas personas tienen como única obligación, al tenor del Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil y Artículo 89 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil, obtener la respectiva licencia, de la cual no hay regulación específica, ya que esta la extiende la Dirección General de Aeronáutica Civil pero al prestar servicios en las aeronaves existe un horario, existen derechos y obligaciones y como consecuencia, se genera relación de trabajo, pero no hay forma de obligar al pago de un salario digno porque no existe un régimen específico para este tipo de trabajo, contraviniendo la irrenunciabilidad y las garantías mínimas imperantes en materia laboral.

4.3. Resultado de la investigación

De conformidad con la entrevista realizada al señor José Carlos Muñoz Díaz, quien es piloto aviador comercial, instructor de vuelo, controlador de tránsito aéreo y de aproximación radar, se extrajo la información siguiente:

4.3.1. Requisitos para tripulantes de cabina

Las personas que deseen optar al puesto de tripulantes de cabina deberán llevar un curso teórico de nueve módulos, que dependerá de la escuela de aviación; la Dirección General de Aeronáutica Civil aprobará las licencias, previo a ello deben cumplirse los requisitos:

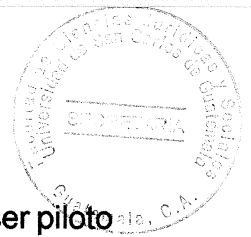
- a. La Dirección General de Aeronáutica Civil -DGAC- debe realizar todas las pruebas que estime pertinentes para que todo aspirante pueda laborar a bordo de las aeronaves.



- b. Domina de inglés de uno a cinco, mínimo tres, para aplicar a cualquier licencia.
- c. El médico de la DGAC autoriza y da certificado médico, examen de la vista, de audición, físico, de electrocardiograma, radiografía de tórax, exámenes de sangre.
- d. Examen práctico en un periodo de 12 meses para aprobarlo.
- e. pago de la licencia es de piloto es Q.1, 080, distribuido así: Q.1000 licencia más Q. 80 de impuesto.
- f. El aspirante debe estudiar en escuelas como *Aerotraining*; toda la documentación la dan en la escuela de tripulantes siendo esta: licencia de piloto privado, vuelo solo; licencia de alumno piloto, clases o elecciones de vuelo; licencia de piloto comercial, ejercer profesión, cobrar. Son tres que tienen que aprobar por fase. Para aplicar a otras aerolíneas internacionales debe ser a través de convocatorias.
- g. Los perfiles para los puestos son: los tripulantes de cabina, aeromozas, son personas preparadas a nivel de seguridad de los pasajeros y en estados de emergencia, idioma oficial es el inglés. Dentro de los pilotos están: el primer oficial y el capitán. Deben conocer que el avión abarca la potencia, velocidad, altitud y rumbo básico para poder volar, cabría es el llamado timón.

Los requisitos en mención deben cumplirse en su totalidad, de manera que un aspirante que solo cumpla con alguno o algunos, es mejor que no intente obtener el puesto porque solamente le restará oportunidades a alguien que verdaderamente esté en disponibilidad de ello.

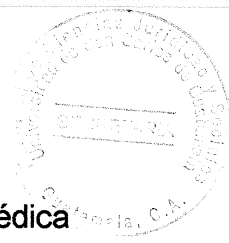
Las licencias obtenidas son: piloto comercial, controlador de aproximación radar, licencia de despachador de vuelo. Hay licencias para cualquier profesión en la aviación siempre



llenando los requisitos de la página de aeronáutica civil. Todas las licencias para ser piloto la inversión es muy alta cuesta aproximadamente US\$30,000 dólares si los tiene en un plazo de 10 meses a 12 ya es piloto comercial y si no pues se va aplazando, se alarga y las habilitaciones de las licencias son como maestrías y doctorados, sin ello no tienen empleo, ay que sacar todas la licencias para tener oportunidad de un empleo.

Los tripulantes de cabina solo sacan un curso teórico en las escuelas y para obtener la licencia se invierte aproximadamente Q.4,000 a Q.6,000, pero el curso no garantiza que tengan empleo. Ejemplo de ello es cuando taca estuvo contratante tripulantes de cabina su requisito indispensable era que no hubieran llevando algún curso teórico en alguna escuelas por la deficiencias de las mismas y los curso no eran tan buenos, por lo que ellos los capacitaban con sus simuladores y sus propias escuelas de tripulantes de cabina. Si un tripulante de cabina logra ingresar en *tag*, el sueldo es aproximadamente de Q.4,000 no es tan rentable, por lo que en una aerolínea extranjera ganan aproximadamente de US\$1,000 a US\$,1,500 dólares.

Los requisitos que menciona el entrevistado tienen concordancia con la doctrina, la que enumera una serie de requisitos: "Buena comunicación y habilidades interpersonales, tener un grado en relaciones personales; asistir a un entrenamiento de asistente de vuelo; aprender a hablar inglés y algún otro lenguaje extranjero fluidamente. Conocer los requerimientos de las aerolíneas en cuanto a estatura y peso de una aeromoza, porque las aerolíneas visualizarán si el peso y estatura están proporcionados ya que los pasillos son pequeños y las aeromozas deben moverse rápidamente en caso de una emergencia.

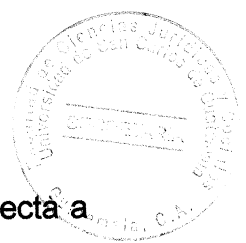


Resolver cualquier condición médica antes de solicitar el empleo; una evaluación médica será llevada a cabo ya que las altas elevaciones pueden causar que una condición de salud empeore. Tramitar pasaporte antes de buscar trabajo en una aerolínea porque muchas de ellas requieren tener pasaporte actualizado para ingresar legalmente a los países a donde se estará volando. Buscar puestos disponibles, porque la mayoría de las aerolíneas tiene una sección de carreras o vacantes en su página. De esta manera conocerás las opciones de trabajo disponibles y sus requisitos”.³³

Se puede denotar que los requisitos para ser aeromoza inician con conocimientos en temas de aviación, es ahí donde se denota la importancia de las academias; el entrenamiento posterior es de gran importancia porque sirve para que las personas adquieran habilidades al momento de suscitarse emergencias de diversa índole, esto debido al poco espacio entre los asientos de los aviones. Cada aerolínea impone sus obligaciones, pero estas se consideran las básicas para que los aspirantes puedan optar a dicho cargo, por eso es importante cumplir con todos y cada uno de los requisitos impuestos sobre todo con el médico, porque la salud es preponderante para este trabajo.

Lo expuesto tienen concordancia con el Artículo 32 del Convenio sobre Aviación Civil Internacional, conocido como Convenio de Chicago preceptúa: “Licencias del personal. El piloto y los demás miembros de la tripulación operativa de toda aeronave que se emplee en la navegación internacional estarán provistos de certificados de aptitud y de licencias expedidos o convalidados por el Estado en el que la aeronave este matriculada.

³³ <https://es.wikihow.com/convertirte-en-aeromoza>. (Consultado: 20 de abril de 2019)



Cada Estado contratante se reserva el derecho de no reconocer, por lo que respecta a los vuelos sobre su propio territorio, los certificados de aptitud y licencias otorgados a cualquiera de sus súbditos por otro Estado contratante”.

De la transcripción de la norma citada se puede inferir que la licencia es fundamental para realizar trabajos a bordo de las aeronaves y todos los requisitos que menciona el piloto entrevistado, están incluidos en la norma citada, debido a que este instrumento internacional es la base para la obtención de las licencias y debe respetarse.

4.3.2. Falta de condiciones de trabajo adecuadas

Mediante la entrevista realizada al señor José Carlos Muñoz Díaz se constató que las condiciones de trabajo son: el salario es por horas trabajadas, no hay jornadas no existe horario fijo ni con los pilotos, ni con todo empleado de aviación; los pilotos el pago es en dólares de los Estados Unidos de América, aunque sea nacional; el salario aproximado dependiendo de la aerolínea es de 5000 a 8000 máximo aplicando a Guatemala. Las aeromozas trabajan horas 10 horas seguidas; los pilotos no pueden volar más de ocho horas seguidas. Vuelan tres días y un día descansan, esto depende de la aerolínea, las vacaciones depende de la empresa porque no hay prestaciones laborales.

En el medio guatemalteco, ser piloto de un avión comercial en las compañías transportes aéreos guatemaltecos y aéreo ruta maya, deben estar devengando salarios cercanos a los US\$4,000 dólares de los Estados Unidos de América, aproximadamente es lo que devenga un capitán en las compañías locales, en aerolíneas extranjeras un capitán



devenga un salario de US\$10,000 dólares de salario; por eso hay una gran diferencia en una compañía extranjera hasta \$13,000 dólares al año; pero en la compañías pequeñas oscilando entre 4,000 y 4,500. En Guatemala, las compañías pequeñas o medianas que operan no tienen prestaciones para sus empleados.

Debido a lo anterior, el piloto factura sus honorarios, no tiene acceso a seguro social, a prestaciones, jubilación, indemnización. En las aerolíneas extranjeras si existen prestaciones laborales, porque tienen programas de rehabilitación en caso que se quiera despedir a la persona lo ingresan a un programa de rehabilitación con goce de salario si es alcohólico o drogadicto, incluye seguro de vida y protección al trabajador, incluyéndole psicólogo para tratarlo para ver si cambia sus costumbres. Existen sindicatos de pilotos, pero en Guatemala solo hay una asociación de pilotos, pero no es suficiente para la defensa e sus intereses.

Es importante que a las personas que presten sus servicios en la aeronavegación se les respeten los derechos que establecen las leyes de trabajo y previsión social, es por ello que la doctrina menciona que: es preponderante el principio de igualdad de salario, proporcionar alojamiento y trasportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezca fuera de su base por razones de servicio, pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares y conceder permisos cuando no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora señalada".³⁴

³⁴ Sánchez Castañeda, Alfredo. **Derechos de los trabajadores.** Pág. 53



Se determina la importancia de garantizar los derechos a los trabajadores de aeronavegación, toda vez que merecen igual trato; una de las causas por las cuales no sucede se debe a que las aerolíneas no son guatemaltecas y no existe regulación para el pago de prestaciones laborales específicamente de las tripulantes de cabina, los viáticos los paga la aerolínea. En Guatemala no existen las aerolíneas porque no cumple con los requisitos de la Organización de Aviación Civil Internacional -OACI- para ser considerado internacional eso aplica al aeropuerto, porque no tiene pista en la estado, personal no capacitado, instalaciones e infraestructura mal estado.

4.3.3. Puestos dentro de la aeronavegación

Siguiendo con la entrevista al señor José Carlos Muñoz Díaz, se constató la existencia de los puestos dentro de la aeronavegación y es la siguiente: el capitán, cuatro rallas es el capitán; el oficial, tres rayas; despachador de vuelo dos rayas, hay una en cada avión, se encarga de distribuir el peso en la aeronave, para que el avión este estable, centro de gravedad ordenando a los pasajeros, es decir, los planos de avión.

Los pilotos son profesiones afines no existe jerarquía como tal son independientes; el piloto: se divide en piloto al mando y de primer oficial en eso se divide la tripulación de aeronave comercial, ambos tienen idéntica capacitación, ambos tienen idéntico entrenamiento, el piloto al mando o capitán tiene más horas de experiencia que el primer oficial, ambos fueron entrenados en la misma escuela, con los mismos simuladores, mismos manuales y mismos procedimientos y por eso uno tiene más experiencia; es allí el puesto jerárquico que hay entre estas dos personas.



Avianca absorbió taca, que en su momento aerolíneas centroamericanas, a finales de los 90, *tag aerleans* es compañía comercial que opera vuelos de Tikal, Honduras, los destinos cercanos y aero ruta maya que tiene operaciones más o menos parecidas a las de *tag aerleans* bajo las mismas condiciones con salarios por facturación y sin prestaciones.

Copa aerleans es una compañía de mucho crecimiento aerolínea de Panamá es un país de poca población por lo que contratan a través de convocatoria a los pilotos extranjeros para suplir la demanda, solicitando que llenen el perfil o currículum que solicitan, mandan un boleto para ir a Panamá y un boucher para ir a hospedarse a un hotel con viáticos, tienen por su cuenta los gastos del piloto aspirante para poderse examinar, realizándoles varias pruebas de habilidad, de simulador, de algebra, trigonometría, inglés, psicológicas, prueba de polígrafo y los exámenes médicos cuando ya fue contratado.

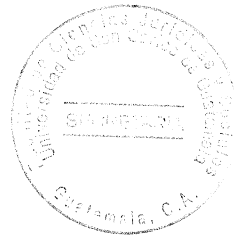
Si llena los requisitos le hacen la oferta de trabajo como primer oficial de entrenamiento y le ofrecen un salario de unos casi US\$.4,000 dólares para ejercer como oficial, la vida en Panamá es muy cara y el sueldo es similar en Guatemala. En Guatemala el proceso es mucho más sencillo si el piloto ya tiene su licencia comercial con habilitaciones de multicolores y de instrumentos entonces las compañías locales lo contratan y ellos mismos le proporcionan el entrenamiento a Brasil y a Miami, porque se encuentran los simuladores que *tag* utiliza para entrenarlos y los apertura; el entrenamiento lo dan los mismos pilotos de la compañía, por más experimentados hacia los pilotos nuevos.



No hay simulador, simplemente se supone que ya lleva los conocimientos prácticos para poder volar un avión por lo que se le considera copiloto y aprendiz a nivel de entrenamiento *tag aerleans* está mejor que la otra compañía que opera en Guatemala. En Guatemala hay una compañía que se llama DHL que es de carga y correo, es la única compañía de Guatemala que recluta pilotos guatemaltecos, que ofrece prestaciones decentes, es una compañía que opera dos aviones la cantidad de pilotos que pueden contratar es muy pequeña, el sueño de todo piloto de Guatemala eventualmente sería volar en DLH, por sus prestaciones, a nivel laboral, a nivel salario, es la única opción.

Aproximadamente tienen 18 pilotos son pocos entre los dos aviones, no es una cantidad de plazas las que ofrecen allí se limitan a los pocos puestos que tienen por tener solo dos aeronaves pero las condiciones son envidiables y la empresa de primer mundo, por sus salarios y prestaciones para su contratación lanzan convocatoria en internet y si pasan las pruebas lo andan a Miami para ir a capacitarlos en el simulador en Guatemala no hay simuladores apropiados para entrenar a pilotos en aviones grandes.

Los pilotos comerciales realizan vuelos de itinerario por ejemplo Tikal o El Salvador con uniforme, tiene sus procedimientos propios y la compañía es aéreo maya. El puesto de controlador de radar que es el control del tránsito aéreo, trabajan por turnos, turno en la mañana un día, el otro día por la tarde y el otro por la noche y descansan dos días y luego siguen sucesivamente mañana, tarde y noche, van rotando turnos, no hay jornada fija, y trabajan para el gobierno bajo el renglón 029, por contrato, las condiciones de un controlador y piloto ni uno de los dos tiene prestaciones ni en la iniciativa privada o pública ambos facturan sus servicios.



4.3.4. Escuelas para tripulantes de cabina o pilotos

De acuerdo con la entrevista al piloto aviador José Carlos Muñoz Díaz, se recopiló la información relacionada con las escuelas para tripulantes de cabina que son las siguientes: círculo aéreo, *etap*, F-15, FICT, *aerotraining*, aeroclub de Guatemala, *sagsa* y *sefty pilot*. Al terminar el curso le dan certificado de cursos aprobados y un diploma, alguno de estas academias se dieron cuenta que no era tan grande el negocio los gastos de operación y empezaron a poner colegios de bachillerato de aviación pero aprenden teóricamente para obtener la licencia de piloto estudiante, empezar su práctica de vuelo; para poder ser piloto requisito indispensable es tener una carreta técnica o de nivel medio.

Para la licencia privada solo hace falta haber aprobado el tercer básico y diversificado, es para recreación y poder volar en avioneta e ir a la playa, esa la sacan todos los aspirante a pilotos para ser profesional, cuando se hallan sacado 40 horas de práctica, puede volar sin remuneración, ahora si quiere ser piloto comercial debe hacer 200 horas de vuelo. La licencia privada se puede sacar a la edad de 16 años, similar a la licencia de conducir, es como un permiso para volar cualquier avión juntamente con sus habilitaciones, vuelos por instrumentos, entre otros.

Para volar un avión ejecutivo tiene que tener licencia comercial, aproximadamente un avión cuesta de 60 o 70 millones de dólares, si contratan al piloto para el avión privado de un millonario, devenga un salario. El hangar es un lugar utilizado para guardar aeronaves, generalmente de grandes dimensiones y situado en los aeródromos; también



se denomina hangar, en los portaaviones, al lugar en el que, con similar fin, pernoctan y se arman los aviones.

4.3.5. Carreras para pilotos aviadores

“la doctrina distingue cuatro clases de carreras: Carrera integrada, es la que integra todos los requisitos para obtener la ATPL, que es una licencia que acredita para poder manejar aeronave de pasajeros en cualquier línea aérea.

Carrera modular, recomendada para aquellas personas que quieran conseguir muchas horas de vuelo y una buena base formativa tanto teórica como práctica.

Carrera universitaria, oficialmente se le denomina grado en piloto de aviación comercial y operaciones aéreas. Es un título universitario y por lo tanto se divide en créditos, no contempla formación práctica.

Carrera militar, para realizar esta formación se debe formar parte del ejercito del aire, puede empezar con carrera militar desde el bachillerato o después finalizar la carrera, dependiendo del caso es distinto el tiempo y forma de enseñanza”.³⁵

Es importante hacer mención a las carreras para piloto aviador, lo cual tiene relación con la información que brinda la persona entrevistada, toda vez que estas carreras benefician

³⁵ Gorriz Espada, Joshua. **La formación para futuros pilotos**. Pág. 5

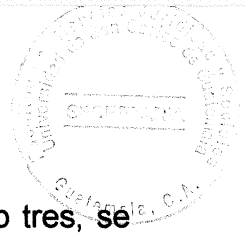


a los aspirantes para ahondar en sus conocimientos en temas de aviación, así como también, les permite abrirse más oportunidades en este ámbito a nivel internacional y devengar un mejor salario.

De la entrevista realizada al piloto aviador José Carlos Muñoz Díaz también se pudo extraer que Guatemala es el segundo país de Latinoamérica que tiene más aeronaves privados pre capital por cada 16 mil habitantes. Los talleres requieren mecánicos certificados se llaman técnicos de mantenimiento aeronáutico, ellos también sacan sus licencias sus habilitaciones, muchos de los técnicos cursan sus estudios en la escuela militar de la famosa etma, ya no formo pilotos, solo mecánicos, deben tener cierta edad porque se dan de baja y se vuelven mecánicos civiles, se emplean en los talleres, son pocos: por ejemplo aeromotores, ero mecánica, *bichcraft*, entre otros.

Existen dos clases de pilotos: *single pilot* o *duo pilot*, dependerá del tipo de avión para que sea un solo piloto, es cuestion de diseño. La seguridad de avión se divide en dos términos: en ingles en *safety or security* ambos significan seguridad, *security* lo relaciona con evitar actos de terrorismo, drogas, o manejan los policías de aeropuertos; *safety* es responsabilidad de la seguridad de los pilotos que esta todo en el anexo 19 de la Organización de Aviación Civil Internacional, se llama *sefty managment systems*, en español son sistemas de manejo de seguridad, se refiere a todos los procedimientos que un piloto y su tripulación deben seguir para que el vuelo sea seguro.

La Organización de Aviación Civil Internacional es el máximo ente rector de la aviación en el mundo, dividió la legislación aeronáutica en 19 anexos. El anexo uno se refiere a



las licencias al personal; el anexo dos, contiene el reglamento del aire; anexo tres, se refiere a la meteorología; el anexo cuatro, se refiere a las cartas de aeronáuticas; y el anexo 19, regula el procedimiento de seguridad ya no como un procedimiento si no como una ley.

La Organización de Aviación Civil Internacional es el máxima ente rector de aviación en el mundo fue fundada el siete de diciembre de 1944 en el Chicago; a partir de esa fecha, todos los países del mundo se han ido suscribiendo a los convenios internacionales. Las aeromozas solo necesitan conocimiento básico y los entrenan; hay convocatorias para llenar requisitos: ingles, se le entrenan de primero auxilios extinción de incendios, crisis, atender partos, reciben curso de atención al cliente y preparar bebidas y lo principal es que sepan cómo salvar vidas.

Los despachadores de vuelo necesitan los conocimientos siguientes: saber hacer los cálculos de peso y balance previos a la salida de un vuelo comercial, verifica antes del vuelo, realiza matemáticas cuantos pasajeros son, cuántas libras de equipaje lleva, cuántas libras de carga van, cuánto necesita de gasolina y cuánto pesa, qué temperatura ambiente hay; si esta floja la atmosfera por el calor hoy, no se puede levantar mucho peso, le propone al capitán que despeje con cinco grados de *flats*, con toda la información recopilada con los números y datos obtenidos. El despachador de vuelo lo presenta en una hoja grande de papel como una hoja de contabilidad, graficado.

Esto se lo presenta al capitán y la verifica y si está de acuerdo la firma es como una propuesta de cómo va el vuelo y el capitán decide hacer los cambios o no y el para



obtener este título debía sacar un curso que se llamaba alas de américa en un mes en ciudad de México; al haber aprobado el curso ya puede ejercer como despachador. El despachador debe tener la licencia de las habilitaciones de los modelos de aviones que debe despachar de los que recibió en el curso y los que llevan toda las maletas y ayudan al despachador son los estibadores, él se comunica con el jefe de los estibadores para ordenar a su gente lo que corresponde. En las aerolíneas de *fedex* y *dhl* son encargados de llevar solamente carga en los aviones no llevan pasajeros.

Cada aerolínea tiene su propio despachador de vuelo por ley, porque va verificar el peso y balance antes del despeje es obligatorio. Los vuelos ejecutivos tienen su despachador también, cuyo pago es aproximado de US\$1000 dólares, no es tan bien pagado. Los pilotos de vuelos ejecutivos como por ejemplo de Tigo o de alguna empresa son los mejores pagados ganando desde \$10000 a \$12000 al mes

Otros pilotos bien pagados son los agrícola y para ello se necesita sacar una habilitación agrícola para poder realizar este campo y por los buenos salarios que manejan las compañías son muy celosos de su profesión esta monopolizado y alcanza un salario de Q.17,0000 al mes en temporada y no tienen prestaciones. Tag es una aerolínea de transición porque se necesitan horas y hacen experiencia y entre más tienen, pueden optar por desde ganar Q.4,000 hasta Q.17,0000 si fuera fumigación.

Los pilotos de jet ejecutivos sin un trabajo muy elegante y ganan aproximadamente de 10,000 a 12,000 dólares y tienen seguro de vida. En Guatemala no hay prestaciones. El controlador de tránsito aéreo gana aproximadamente Q.20,000; trabaja en turnos, el

gobierno lo contrata porque llena los requisitos. Los controladores de tránsito deben de verificar en pantalla digital los vuelos de los aviones y evitar que choquen, eso a través de micrófono que tienen los pilotos aviadores donde se le dan las coordenadas adecuadas para volar. Hay separaciones reglamentarias que deben de tomar en cuenta para evitar choques de los aviones.

La empresa ICAE que significa Instituto Centroamericano de Capacitación Aeronáutico sirve para capacitar los controladores de tránsito; el gobierno paga la capacitación del personal. COCENSA que significa Corporación Centroamericana de Servicios de Navegación Aérea, recibe dinero de todos los gobiernos de Centroamérica para mantener al día los equipos de radar, las capacitaciones de los controladores, las ayudas para la aeronavegación, esta fundo ICAE y todos los controladores de Centroamérica van a esa escuela por cada 18 meses por obligación para actualizarse y ponerse al día; tienen simuladores el gobierno paga para que vayan a la escuela en El Salvador en 4 a 6 meses a capacitarse así optar su licencia con sus respectivas habilitaciones y si entran procedimiento y tecnología se van actualizando.

4.4. Propuesta de creación de un régimen especial de trabajo

Es importante la reforma la implementación de un régimen de trabajo para garantizar condiciones equitativas en beneficio de las personas que laboran a bordo de las aeronaves, en este punto se pronuncia la doctrina porque: "Parece necesario y ineludible la existencia de una serie de principios y derechos fundamentales que, con el fin de garantizar condiciones de trabajo iguales, reflejen este mínimo común denominador, es



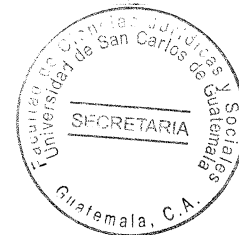
decir una serie de valores mínimos acogidos por el acervo común que son aplicables y exigibles, en conformidad con el derecho positivo nacional, con independencia de nivel de desarrollo del país”.³⁶

Con la afirmación del autor es importante tener presente cuáles son los derechos que no pueden renunciarse, al tenor del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se infiere que los derechos consignados en los Artículos 102 al 106 de dicho cuerpo legal son los irrenunciables. Con ello se intenta que los trabajadores no sean perjudicados por causa de la situación de inferioridad y desigualdad en que se encuentran colocados el tener que aceptar las condiciones de las aerolíneas.

La propuesta debe girar en torno a la creación de un régimen especial dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, con el objeto de establecer la forma de contratación, jornada de trabajo, pago de salarios, jornadas, descansos y vacaciones de las personas que laboran en las aeronaves, formas de organización colectiva, de formación colectiva y de expresión colectiva y reglamentación de las condiciones de trabajo, así como el reclamo de sus derechos mínimos e irrenunciables.

En dicho régimen especial se debe tener presente el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad, con el fin de que a las personas que realizan labores a bordo de las aeronaves se les garantice un verdadero derecho del trabajo.

³⁶ Vega Ruiz, María Luz y Daniel Martínez. **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Pág. 24



DECRETO NÚMERO 00-2019

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

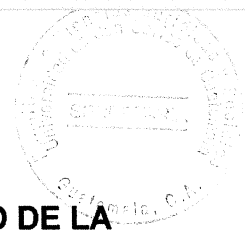
CONSIDERANDO:

Que las labores que prestan las personas a bordo de las aeronaves es de suma importancia para el para el desenvolvimiento de la navegación aérea, en lo que concierne al transporte de personas y mercancías; por lo que es importante garantizar a dichos trabajadores condiciones justas, respetando los derechos mínimos e irrenunciables a que hacen referencia las leyes de trabajo y previsión social.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, inciso a) y los Artículos 47, 48, 49 y 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

Decretas las siguientes:



**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA**

Artículo 1. Se adiciona el Artículo 196 A, el cual queda así:

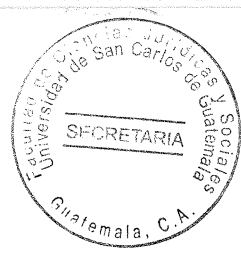
Artículo 196 A. Definición. Se entiende por trabajadores de aeronavegación, quienes prestan servicios propios a bordo de las aeronaves, sea de carga o de pasajeros, bajo las órdenes del capitán.

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 196 B, el cual queda así:

Artículo 196 B. Contrato de aeronavegación. Se llama contrato de aeronavegación contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores. Los requisitos y suscripción de dicho contrato deberán realizarse en la forma prevista en los Artículos 29 y 30 del Código de Trabajo. Dicho contrato podrá celebrarse únicamente por viaje. Una vez celebrado el contrato de trabajo, deberá remitirse una copia con duplicado a la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 196 C, el cual queda así:

Artículo 196 C. Jornadas de trabajo. La jornada de trabajo de los trabajadores de aeronavegación, se regirá según las necesidades de las aerolíneas, pero sin exceder del límite de 48 horas, 44 para los efectos de pago; 42 y 36 horas para las jornadas diurna, nocturna y mixta a que hace referencia el Artículo 116 del Código de Trabajo. Si sobrepasa dicha jornada, se considerará jornada extraordinaria y deberá pagarse de la forma prevista en el Artículo 121 primer párrafo del Código de Trabajo.



Artículo 4. Se adiciona el Artículo 196 D, el cual queda así:

Artículo 196 D. Salario. El salario de los tripulantes de cabina, aeromozas y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de las aeronaves, será realizado por viaje por la aerolínea que los haya contratado, no pudiendo ser inferior al mínimo establecido para las actividades agrícolas y no agrícolas. El pago del salario deberá realizarse a los trabajadores antes comenzar el viaje, debiendo hacerse en dólares de los Estados Unidos de América, constituyendo esta la única excepción a la forma prevista en el Artículo 90 del Código de Trabajo, debiendo respetarse en todo caso las medidas protectoras del salario.

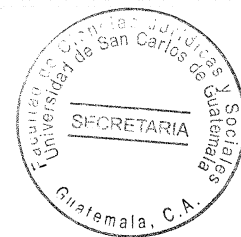
Artículo 5. Se adiciona el Artículo 196 E, el cual queda así:

Artículo 196 E. Descansos y vacaciones. Las aerolíneas contratarán trabajadores de acuerdo a sus necesidades, debiendo respetarse el derecho a vacaciones de 15 días hábiles remuneradas. No serán aplicables a este régimen de trabajo, los asuetos a que hace referencia el Artículo 27 del Código de Trabajo.

Artículo 6. Se adiciona el Artículo 196 F, el cual queda así:

Artículo 196 F. Despido con justa causa. Son justas causas para el despido, además de las establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, las siguientes:

- a. La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que los superiores jerárquicos.
- b. El abandono de la aeronave sin justa causa, salvo el caso fortuito o fuerza mayor.
- c. La falta al respeto hacia debe a los pasajeros.
- d. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo efectos de estupefacientes.



- e. Declararse en huelga durante el viaje o antes de este.
- f. La falsificación o alteración de la licencia de autorización a que hace referencia el Artículo 31 del Convenio de Chicago, el Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil y Artículos 89 y 90 y 91 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil. Esta sanción es independiente de las responsabilidades penales en que pudiere incurrir por la falsedad.

Artículo 7. Se adiciona el Artículo 196 G, el cual queda así:

Artículo 196 G. Despido indirecto. Son causas que facultan a los trabajadores para dar por terminado el contrato de aeronavegación, además de las establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, las siguientes:

- a. Cuando se varíe el desvíe el destino de la aeronave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados.
- b. Cuando haya prohibición expresa de emprender el viaje por las condiciones climática y aún así se inicie este.
- c. Cuando se cambie de piloto sin aviso previo a los tripulantes de cabina y aeromozas con por lo menos 48 horas de anticipación a la salida de la aeronave.
- d. Cuando no se les pague el salario en la forma prevista en el Artículo 196 D.
- e. Cuando el piloto se presente a laborar en estado de embriaguez.
- f. Cuando el piloto se declare en paro.

Artículo 8. Se adiciona el Artículo 196 H, el cual queda así:

Artículo 196 H. Terminación del contrato por otras causas. Si una aeronave guatemalteca cambia de nacionalidad o sufre algún accidente durante antes, durante o después del



vuelo, concluirán de inmediato los contratos de aeronavegación. En el supuesto de accidente, no se considerará justa causa de despido de conformidad con el Artículo 196 D, literal b).

Artículo 9. Se adiciona el Artículo 196 I, el cual queda así:

Artículo 196 I. Derecho de indemnización. En los casos de despido sin justa causa y despido indirecto, los tripulantes de cabina, aeromozas y demás trabajadores que prestan sus servicios a bordo de las aeronaves, conservarán el derecho de pago de indemnización de conformidad con las estipulaciones de los Artículos 82 y 84 de este código.

Artículo 10. Se adiciona el Artículo 196 J, el cual queda así:

Artículo 196 J. Libertad sindical. Los trabajadores de aeronavegación podrán formar sindicatos, de conformidad con el Artículo 206 al 234 del Código de Trabajo, estando amparados por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 11. Se adiciona el Artículo 196 K, el cual queda así:

Artículo 196 K. Negociación colectiva. Los trabajadores de aeronavegación podrán suscribir pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 51 y 378 del Código de Trabajo.

Artículo 12. Se adiciona el Artículo 196 J, el cual queda así:

Artículo 196 J. Formas de expresión colectiva. Para ejercer el derecho de huelga, los trabajadores de aeronavegación deberán cumplir con los requisitos del Artículo 242 del



Código de Trabajo. Es ilegal la huelga y el paro cuando la aeronave se encuentre en viaje y previo de comenzar este. Asimismo, podrán someter sus controversias ante un tribunal de arbitraje.

Artículo 13. Se adiciona el Artículo 196 K, el cual queda así:

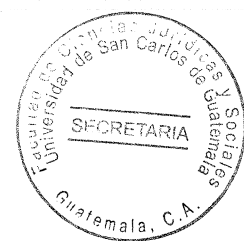
Artículo 196 K. reclamación de derechos. Los trabajadores a que se refiere este régimen especial, podrán reclamar el cumplimiento de sus derechos ante la Inspección General de Trabajo y ante los tribunales de trabajo y previsión social.

Artículo 14. Se adiciona el Artículo 196 L, el cual queda así:

Artículo 196 L. Acuerdos gubernativos y ministeriales. Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este régimen especial de trabajo a los patronos y trabajadores de la aeronavegación, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá emitir los reglamentos que estime oportuno promulgar.

Artículo 15. Vigencia. Las presentes reformas entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el diario oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN. EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL CINCO DE FEBRERO DE DOS MIL DIECINUEVE.



ALVARO ENRIQUE ARZÚ ESCOBAR

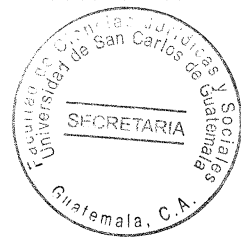
PRESIDENTE

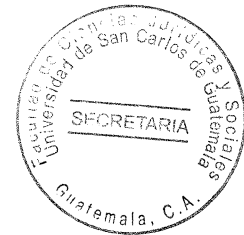
ESTUARDO ERNESTO GANDÁMEZ JUÁREZ

SECRETARIO

KARLA ANDREA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

SECRETARIA



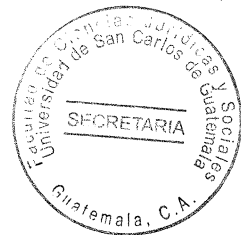


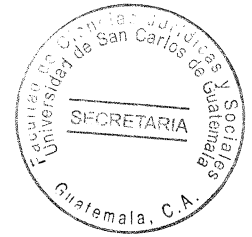
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema consiste en que no existe un régimen especial dentro del Código de Trabajo para establecer forma de contratación, jornada de trabajo, pago de salarios, jornadas, descansos y vacaciones de las personas que laboran en las aeronaves; esto ocasiona que estas personas deban solicitar una licencia ante el Departamento de Licencias de la Dirección General de Aeronáutica Civil, como lo regula el Artículo 59 de la Ley de Aviación Civil, el Artículo 89, 90 y 91 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil y el Artículo 32 del Convenio sobre Aviación Civil Internacional.

Dichas licencias habilitan a las personas para optar al puesto de aeromozas o tripulantes de cabina, pero existe el inconveniente que la contratación puede realizarse bajo las condiciones que las aerolíneas determinen, debido a que no hay un parámetro para el inicio y fin de la relación laboral, quedando al libre albedrío de las aerolíneas el establecimiento de las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de los trabajadores, quienes generalmente son contratados por vuelos sin jornada específica ni un salario fijo, situación que ocasiona se les pague una retribución desproporcionada.

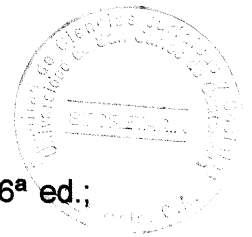
Por lo expuesto, el Congreso de la República de Guatemala debe implementar dentro del Código de Trabajo, un régimen especial para estas personas y con ello evitar que se vulneren, disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos mínimos e irrenunciables que establecen las leyes de trabajo y previsión social establecidos en el Artículo 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para todo trabajador sin excepción.





BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGA GONZÁLEZ, Rita Marina. **Personas físicas y jurídicas en el derecho aeronáutico**. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala: 2013.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 19ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- CABRERA BAZÁN, José. **Fuentes del derecho del trabajo**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.
- CAPALDO, Griselda. **La enseñanza del derecho aeronáutico**. 1ª ed.; Argentina: Ed. Universidad de Buenos Aires, 2009.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Los derechos humanos laborales**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2017.
- DÁVALOS, José. **El constituyente laboral**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2016.
- GORRIZ ESPADA, Joshua. **La formación para futuros pilotos**. España: (s.e.). 2015.
- <http://www.ita.com.gt/quienes-somos/mision-vision/>. (Consultado: 18 de abril de 2019).
- <http://www.dgac.gob.gt/Organigrama-2018nov.pdf>. (Consultado: 18 de abril de 2019).
- <http://www.ita.com.gt/>. (Consultado: 18 de abril de 2019).
- <https://es.wikihow.com/convertirte-en-aeromoza>. (Consultado: 18 de abril de 2019).
- ISLAS MONTES, Roberto. **Principios jurídicos**. 1ª ed.; México: Ed. instituto de investigaciones jurídicas. México. 2011.
- LÓPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. 4ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2007.
- MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho del trabajo**. 2ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2004.
- MORILLAS JARILLO, José, Victoria Petit Lavall y Jesús Guerrero Lebrón. **Derecho aéreo y del espacio**. 1ª ed.; España: Ed: Marcial Pons, 2014.
- NEGRI, Héctor. **Esquema sobre la teoría del derecho aeronáutico**. 1ª ed.; Argentina: (s.e.), (s.f.).



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26ª ed.; Argentina: Ed. Heliastás, 2008.

PÉREZ AMOROS, Francisco. **El trabajador como sujeto del derecho del trabajo español**. 1ª ed.; España: (s.e.), 1982.

QUIRÓA TAMEZ, Mayela María de Lourdes. **La conciliación en el derecho laboral**. Tesis doctoral de la Universidad Autónoma de Nuevo León. México: 2002.

ROSEMBAUM, Jorge. **Introducción al derecho del trabajo**. 1ª ed.; México: (s.e.), (s.f.).

RIESCO EYZAGUIRRE, Ricardo. **Régimen de responsabilidad consagrado por el código aeronáutico para el transporte aéreo de mercaderías**. 1ª ed.; Chile: (s.e.), 1999.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. **Derechos de los trabajadores**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México: 2017.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. **Transformaciones del derecho del trabajo**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2006.

Universidad Interamericana para el desarrollo. **Derecho laboral**. 1ª ed.; México: (s.e.), (s.f.).

VEGA RUIZ, María Luz y Daniel Martínez. **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**. 1ª ed.; Suiza: Ed. Oficina internacional del trabajo, 2002.

VIQUEZ JARA, Carlos. **Derecho aeronáutico**. 1ª ed.; Costa Rica: Ed. Centro de información jurídica, (s.f.).

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 6ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1999.

Legislación:

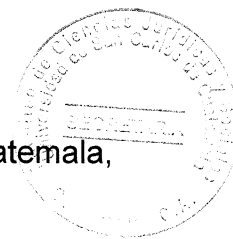
Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

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

Convenio sobre Aviación Civil Internacional Chicago. Organización de Aviación Civil Internacional, 1947.

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

Ley de Aviación Civil. Decreto 93-2000 del Congreso de la República de Guatemala,
2000.



Reglamento de la Ley de Aviación Civil. Acuerdo Gubernativo 384-2001 del presidente
de la República.