

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

The seal is circular and features a central portrait of a man with a beard and a crown. The text around the border reads "ACADEMIA COACTEMALENSIS" at the top and "SIBIS CONSPICUA CAROLINA" at the bottom. The text "INTER" is also visible at the bottom.

**LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRONO Y DE ÉSTE POR  
LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO**

**HUGO ANTONIO GONZÁLEZ GODÍNEZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2014**

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

**LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRONO Y DE ÉSTE POR  
LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**HUGO ANTONIO GONZÁLEZ GODÍNEZ**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, Julio de 2014**

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Cesar Aníbal Najarro López
Vocal:	Lic.	Belter Rodolfo Mancilla Solares
Secretaria:	Licda.	Sayda Verónica Guerra García

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor David España Pinetta
Vocal:	Lic.	Ronald David Ortiz Orantes
Secretaria:	Licda.	Lidia Argentina Almengor Velásquez

**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).



**LICDA. VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS**  
**7a Calle "A" 12-65 Zona 11 Colonia Roosevelt**  
**Tel: 5660-7521**

Guatemala, 06 de agosto de 2013

Doctor  
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala



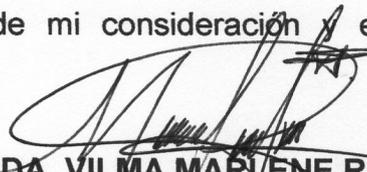
Dr. Mejía Orellana:

Tengo el honor de dirigirme a usted haciendo referencia a la providencia de fecha diez de junio de 2013, por medio de la cual se me nombra para asesorar el trabajo de tesis presentado por el estudiante HUGO ANTONIO GONZÁLEZ GODÍNEZ intitulado "LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRONO Y DE ÉSTE POR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO".

- a) He asesorado la tesis elaborada por el estudiante GONZÁLEZ GODÍNEZ, por lo que mi opinión referente a la misma, es que si cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, es decir que su contenido se adecúa a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, así mismo la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, por lo tanto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Público de Tesis de su autor y se le confiera, el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.
- b) La presente tesis fue elaborada de conformidad con los métodos analíticos, descriptivos y jurídicos, utilizados para estudiar y analizar la doctrina aplicable así como hechos actuales y directos, y para interpretación de leyes indicadas en el tema propuesto. Además las técnicas a las que recurrió fueron bibliográfica y documental, manejadas al recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

- c) El trabajo de investigación al ser debidamente revisado cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, y las reglas fundamentales de ortografía.
- d) Del análisis practicado, he dictaminado que el trabajo presentado por el estudiante GONZÁLEZ GODÍNEZ, desarrolla una investigación que resalta el contenido científico, es de carácter jurídico, el cual es enmarcado desde la perspectiva doctrinaria y legal.
- e) Considero que las conclusiones y las recomendaciones, estipuladas en el trabajo de investigación son adecuadas, elaboradas de forma correspondiente, teniendo relación entre si y con el tema propuesto.
- f) Los libros en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores de nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente seleccionados con el objeto de enriquecer la investigación.

Con las muestras de mi consideración y estima, me suscribo de usted, respetuosamente.



**LICDA. VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS**  
ABOGADA Y NOTARIA  
GOLEGIADO No. 10,816

*Licenciada  
Vilma Marlene Raxón Lucas  
Abogada y Notaria*



- d) Del análisis practicado, he dictaminado que el trabajo presentado por el bachiller González Godínez, desarrolla una investigación que resalta el contenido científico, es de carácter jurídico, el cual es enmarcado desde la perspectiva doctrinaria y legal así como la explicativa desde el punto de vista del derecho de trabajo.
- e) Considero que las conclusiones y recomendaciones, estipuladas en el trabajo de investigación, son adecuadas, elaboradas de forma correspondiente, teniendo relación entre sí y con el tema propuesto
- f) Los libros, en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores del nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente escogidos con el objeto de enriquecer la investigación.

Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,

Atentamente,

Licda. ~~María Teresa Bustamante de Azurdia~~

**REVISORA**

Col. 5,298

María Teresa Bustamante  
de Azurdia  
Abogado y Notario



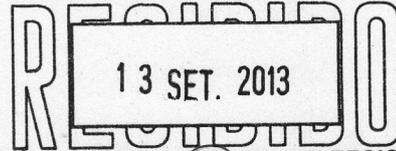
**MARIA TERESA BUSTAMENTE DE AZURDAIA**  
**20 AVENIDA 24-65 COLONIA LA PALMITA**  
**ZONA 5 GUATEMALA, GUATEMALA**  
**TELÉFONOS 2336-5338 5696-6134**

Guatemala 13 de Septiembre del 2013

Doctor:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES**



**UNIDAD DE ASesorIA DE TESIS**

Hora: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

Estimado Doctor:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé el trabajo de tesis del bachiller **HUGO ANTONIO GONZÁLEZ GODÍNEZ**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a) El postulante presento el tema de investigación cuyo título es "**LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRONO Y DE ÉSTE POR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO**" tema enmarcado en lo concerniente, al derecho laboral y la manera en que se deben deducir las Responsabilidades tanto del trabajador como del patrono en los incidentes o accidentes al momento de desempeñar el trabajo.
- b) La presente tesis fue elaborada de conformidad con los métodos analíticos descriptivos y jurídicos, utilizados para estudiar y analizar la doctrina aplicable, así como hechos actuales y directos, y para la interpretación de leyes indicadas en el tema propuesto. Además las técnicas a las que recurrió fueron la bibliográfica y documental, manejadas al recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) El trabajo de investigación al ser debidamente revisado cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, y las reglas fundamentales de ortografía.



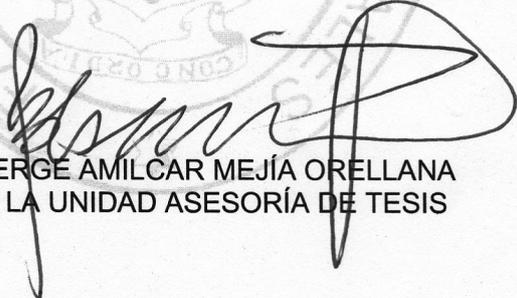
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



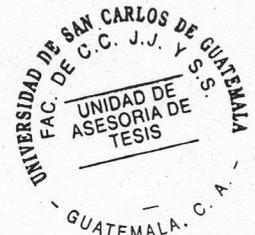
UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 02 de septiembre de 2013.

Atentamente, pase a la LICENCIADA MARÍA TERESA BUSTAMANTE DE AZURDIA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante HUGO ANTONIO GONZÁLEZ GODÍNEZ, intitulado: "LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRONO Y DE ÉSTE POR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.





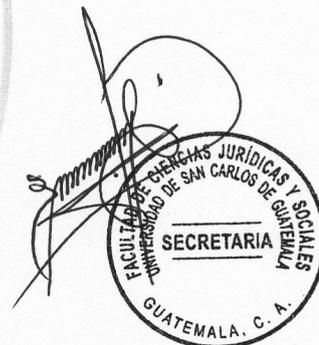
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HUGO ANTONIO GONZÁLEZ GODÍNEZ, titulado LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRONO Y DE ÉSTE POR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por darme tanta bendición y alegría a lo largo de mi vida, por permitirme concluir un ciclo rodeado de personas tan importantes en mi vida, por escucharme en los momentos difíciles, por darme energía y actitud para poder enfrentar cada reto que se presenta.

### **A MIS PADRES:**

Gracias por la ayuda, la confianza, todo el apoyo que me han dado durante toda mi vida, por ese tiempo y esfuerzo que han invertido en mi educación, les agradezco por la paciencia en todo momento, por todas las palabras que día a día me exhortaban a continuar en el proceso de formación universitaria.

### **A MIS HERMANAS:**

María Celeste y Karen Cecibel, por sus palabras de apoyo en cada momento, por la ayuda que me han dado en muchas circunstancias de mi vida.

### **A MIS PADRINOS:**

Tío Mario Ronaldo González y González, tía María Alma Sierra Aceituno y licenciado Víctor Manuel Boror de la Rosa, por servirme como guías, les agradezco mucho por sus constantes muestras de cariño y apoyo.

### **A MIS AMIGOS:**

Por ser como una segunda familia en la cual sé que puedo confiar en cualquier circunstancia de mi vida, que estuvieron conmigo durante la etapa de formación de esta hermosa carrera, en especial a Luisa Waleska de Paz Mazariegos, por sus constantes muestras de cariño y por el apoyo durante toda la carrera universitaria, gracias por estar en esos momentos en los que necesitaba de un soporte, te agradezco por alegrarte de mis logros y por compartir conmigo esta etapa de formación.



**A:**

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la también tres veces centenaria, facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme los conocimientos necesarios para entender la realidad social y jurídica actual del país.

**A USTED:**

Por estar acompañándome en un día muy importante en mi vida



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho laboral y los principios inspiradores.....	1
1.1. Generalidades del derecho laboral.....	1
1.2. Definición e importancia del derecho del trabajo.....	3
1.3. Características del derecho del trabajo.....	6
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	8
1.5. Fuentes del derecho laboral.....	9
1.6. Principios inspiradores estipulados en el código de trabajo.....	11
1.7. Principios del derecho de trabajo.....	20
1.8. Aplicación de los principios a los derechos de los trabajadores.....	23

### CAPÍTULO II

2. Empleado y empleador y la contratación laboral.....	29
2.1. Empleado.....	32
2.2. Empleador.....	33
2.3. Representante patronal.....	34
2.4. Intermediario.....	36
2.5. Contrato de trabajo.....	37
2.6. La estabilidad laboral.....	39

### CAPÍTULO III

3. El daño.....	43
3.1. Definición.....	43



	<b>Pág.</b>
3.2. Efectos del daño.....	48
3.3. Tipos de daño.....	51
3.4. La responsabilidad del daño debido al dolo. ....	53
3.5 La responsabilidad del daño debido a la culpa. ....	54

#### **CAPÍTULO IV**

4. La responsabilidad civil.....	57
4.1. Definición .....	57
4.2. La responsabilidad civil en la legislación procesal .....	59
4.3. Órgano competente para la acción civil .....	62
4.4. Tipos de responsabilidad civil. ....	63
4.5. Factores para determinar la responsabilidad civil. ....	68
4.6. Elementos de la responsabilidad civil.....	69

#### **CAPÍTULO V**

<b>5. La responsabilidad del trabajador ante el patrono y de este por los daños causados en el desempeño del trabajo. ....</b>	<b>77</b>
5.1. .Sobre la determinación de la responsabilidad.....	77
5.2. Análisis de la legislación respecto a la responsabilidad.....	79
5.3. La indemnización. ....	81
5.4. La responsabilidad del trabajador ante el patrono y éste por los daños causados en el desempeño del trabajo.....	82
5.5. Ejemplos de casos concretos.....	85
5.6. Resultado de entrevistas.....	86
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>91</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>93</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>95</b>

## INTRODUCCIÓN

El daño no golpea en una sola dirección, causando un solo tipo de consecuencias económicas. Si una persona es atropellada, puede necesitar pagar sus gastos de hospitalización, comprar medicinas, pagar la ambulancia, tratamiento psiquiátrico, quizá deba someterse a una costosa rehabilitación, puede perder un negocio importante debido a su hospitalización, y además, no estará en aptitud de trabajar para mantener a su familia, etc.

Pero qué pasa cuando ese daño se provoca en razón de una actividad para la cual una persona es trabajador, da como resultado una responsabilidad que en muchas ocasiones no recae sobre quien causó el daño, sino para el patrono que contrató o empleó a dicha persona, dando como resultado que la responsabilidad va más allá de la responsabilidad de una sola persona.

La hipótesis planteada y comprobada en el presente trabajo fue: La reforma jurídica civil que establezca normas directas sobre los grados de responsabilidad para el trabajador y patrono coadyuvarían a mejorar las condiciones de respeto sobre la conducta, desempeño, eficiencia y seguridad del empleado y con ello evitarse causar daños a terceros.

El propósito del trabajo radica en determinar el grado de responsabilidad civil del trabajador y patrono en razón de daño provocado en relación a actividades para las cuales fue contratado.

La investigación se dividió en cinco capítulos: El primer capítulo lo constituye el tema del derecho laboral y los principios del derecho laboral, estableciendo en forma específica aspectos como definición y elementos del derecho laboral realizando un análisis de los principios que se aplican dentro de la legislación guatemalteca; el segundo capítulo lo constituye el tema de el empleado y el empleador y la relación laboral, definiendo claramente a cada uno de los elementos de la relación laboral y las formas de relación en Guatemala; el tercer capítulo lo refiere el tema de el daño, dando a conocer la definiciones y elementos, así como sus características, enfocados en los efectos del mismo; el cuarto capítulo lo constituye el tema de la responsabilidad civil en aspectos como la definición y características y en especial sobre los tipos de responsabilidad y el quinto capítulo lo refiere el tema de la responsabilidad del trabajador ante el patrono y de este por los daños causados en el desempeño del trabajo realizando un análisis de entrevistas de campo y de la legislación respecto a la responsabilidad.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos del análisis por medio del estudio de la legislación respectiva, la síntesis referente a la problemática del tema en mención, inducción a través del estudio de los conceptos generales, la deducción a través del resultado del trabajo de campo y científico en forma indagadora, demostrativa y expositiva desde el inicio la investigación a la culminación de la misma, así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevista, encuesta, jurídica y estadística. Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones, con la expectativa de que el presente trabajo contribuya a la discusión del tema planteado.

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral y los principios inspiradores

#### 1.1. Generalidades del derecho laboral

Dentro del contexto del tema del derecho de trabajo el tratadista Francisco Walker Linares, quien es citado por Guillermo Cabanellas refiere que es: "El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes".<sup>1</sup>

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

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

---

<sup>1</sup> Tratado de política laboral y social. Pág. 576.

Es así que el derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisó nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como "el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida",<sup>2</sup> lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen o surgen como causa del trabajo y como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en plena cuenta que la misma si se relaciona con las demás ramas del derecho.

---

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 298.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, Edad Media, Edad Moderna y Contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Según Rafael J. Alfonso Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. Rafael Caldera lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”.<sup>3</sup>

## **1.2. Definición e importancia del derecho del trabajo**

Derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

---

<sup>3</sup> Nueva didáctica del derecho del trabajo. Pág. 5.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>4</sup>

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.<sup>5</sup>

El licenciado Santiago López Aguilar, por su parte, al referirse al derecho del trabajo dice que “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

<sup>5</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.<sup>6</sup>

Debe considerarse que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje.

Por otro lado el derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

En Guatemala desde que se conoce de esta reglamentación, lo cual data desde 1947, se usa la denominación de derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, las

---

<sup>6</sup> Introducción al estudio del derecho I. Pág. 169.

cuales están contenidas en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo, considerándose la denominación de derecho de trabajo la más acertada para dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica.

En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo”,<sup>7</sup> así entonces la ciencia que busque los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas debe de ser una ciencia puramente práctica y de la cual todo individuo culto debe tener conocimiento sobre los problemas sociales.

### **1.3. Características del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- “a. Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables

---

<sup>7</sup> Linares, Francisco Walker. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 19.



d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,

e. Es una rama del derecho público

f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.

g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.

h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme".<sup>8</sup>

El derecho laboral o derecho de trabajo hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo, regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Que es imperativo en virtud de las normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano**. Pág. 71.

de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

#### 1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

“El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”.<sup>9</sup>

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías delinteres en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”.<sup>10</sup>

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

---

<sup>9</sup> Pic, Paúl. *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Pág. 51.

<sup>10</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 33.

El ordenamiento laboral guatemalteco siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece en la literal E del cuarto considerando del Código de Trabajo, que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

“La teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de la determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica”.<sup>11</sup>

### **1.5. Fuentes del derecho laboral**

Una fuente es aquel punto o lugar en el cual se origina un objeto, es decir aquellos elementos de los cuales surgen las normas aplicables en las relaciones laborales.

a. La jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida.

---

<sup>11</sup> Sandoval, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**. Pág. 19.

b. La costumbre: “Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie”.<sup>12</sup> Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento en el ámbito jurídico laboral que es la materia que abordo en la presente investigación y que buscara en su momento responder a una necesidad jurídica.

c. La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

d. “La legislación: La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia”.<sup>13</sup>

e. Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

f. Contrato de trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono. “Ya que en lugar de trabajar de

---

<sup>12</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 242.

<sup>13</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 37.

una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas en forma habitual o continuada”.<sup>14</sup>

## 1.6. Principios inspiradores estipulados en el Código de Trabajo

Antes de referir los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo", Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden

---

<sup>14</sup> Ramírez, Gronda. **Derecho del trabajo**. Pág. 340.

servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>15</sup>

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a). Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
  
- b). Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

---

<sup>15</sup> **Los principios del derecho del trabajo.** Págs. 1 a 9.



c). Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los Principios del Derecho del Trabajo, se dice que la función de los mismos es:

Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto numero 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios se resumen de la manera siguiente:

a. Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, está inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b. Irrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".<sup>16</sup>

c. Imperatividad: La legislación guatemalteca mediante la literal C del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social...".

---

<sup>16</sup> Ob. Cit. Págs. 32.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

“El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público”.<sup>17</sup>

d. Realismo y objetividad: Este principio está concebido en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista 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.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando

---

<sup>17</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág. 99.

citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales”.<sup>18</sup> Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

e. Democrático: Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal f., define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

f. Sencillez o antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas

---

<sup>18</sup> Ob. Cit. Pág. 114.



reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más



acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil...”.<sup>19</sup>

g. Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. “Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.<sup>20</sup>

h. Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

i. La estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la

---

<sup>19</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 15.

<sup>20</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Pág. 88.

clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

### **1.7. Principios del derecho procesal de trabajo**

Los principios del derecho, en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma ley.

Los principios básicos son entendidos por el profesor Ramiro Podetti como: “Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso...”<sup>21</sup>

La escuela histórica considera que los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo.

---

<sup>21</sup>Citado por Mario López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 23.

a. Principio de publicidad: Implica que las juntas deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, siempre y cuando no alteren el orden dentro de la misma, asimismo las partes en conflicto pueden consultar las actuaciones que obren en el expediente, siempre y cuando no vayan en contra de la moral de las buenas costumbres.

b. Principio de oralidad: En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. El proceso laboral no tiene carácter formal ni solemne.

c. Principio de gratuidad: Este principio lo consagra el Artículo 17 Constitucional cuando dispone de los tribunales deben impartir en forma gratuita. La justicia, administrada por el Estado, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social, y para ello es prenda de garantía la gratuidad de la misma.

d. Principio de inmediatez: Este principio lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes en el juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que existiendo una más estrecha comunicación entre partes y la Junta logre una justicia más apegada a la equidad.

e. Principio de actuación a instancia de parte: El proceso laboral no se sigue de oficio. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora, mediante la presentación de la demanda respectiva. Si éste no se impulsa por las partes, se extingue. Opera la caducidad o la preclusión y se tiene por desistido al actor de las acciones intentadas.

f. Principios de economía, concentración y sencillez: El proceso oral se caracteriza por su economía, esto significa que el costo, tanto en dinero, esfuerzo y tiempo debe ser mínimo para las partes. A ello nos lleva sencillez en los trámites; lo que significa que las diversas actuaciones del proceso sean realizadas sin formalismos de una manera clara breve y sencilla, la concentración tiene por objeto que se realicen varios actos procesales en una sola audiencia, así como la brevedad en los plazos y el trámite del juicio en una sola instancia.

g. Principio de igualdad procesal: Consiste en que las partes deben tener "igualdad de oportunidades para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para inconformarse, para ser oídos y presentar alegatos...".<sup>22</sup> Es ésta la manera de allegar, sin cortapisas, imparcialmente, todos los elementos de juicio que permitirán a las Juntas emitir un fallo justo.

---

<sup>22</sup> Gaete Berrios, Alfredo y Hugo Pereira A. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 269.

h. Principio especial de suplencia de la queja del trabajador: Al ser el trabajador, por regla general, la parte económicamente débil, en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea para hacer valer correctamente sus derechos, el legislador permite que la Junta subsane los defectos de la demanda del trabajador cuando ésta, sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le correspondan conforme a la ley, o bien esté redactada en forma vaga u oscura.

### **1.8. Aplicación de los principios a los derechos de los trabajadores**

Es necesario mencionar que el sistema de administración de justicia laboral el cual es una de las instituciones fundamentales en cualquier sociedad porque cumple, por medio del derecho, la función tradicional y esencial de asegurar la coexistencia pacífica de toda comunidad organizada, armonizando las actividades de sus miembros, y porque le corresponde la misión de poner en práctica este objetivo solucionando en forma imparcial, justa y rápida los conflictos que puedan surgir entre los individuos o entre estos y el Estado, como consecuencia de la vida en comunidad.

Si ello es cierto con respecto al sistema de administración de justicia considerado en su conjunto, también lo es en lo que incluye al subsistema laboral, cuya finalidad fundamental es la de resolver los conflictos individuales y colectivos en la materia, derivados

del incumplimiento de la legislación y del irrespeto de los mismos empleadores para la misma.

Pueden existir una diversidad de reformas laborales, pero el problema radica en determinar la efectividad de los principios y las leyes (nuevos códigos, incremento en el número de tribunales o en el personal de estos, adquisición de equipos o bibliotecas, etc.) y se realizan sin considerar al sistema de administración de justicia como un conjunto; tampoco suelen basarse en los datos resultantes de la investigación empírica, la cual es, en general, prácticamente inexistente.

Para poder alcanzar el principal objetivo, consistente en un sistema de justicia accesibles, independiente, justo y eficiente, dentro de un marco de respeto absoluto por los derechos humanos laborales es necesario que se apliquen los principios inspiradores del derecho laboral, basados en la idea que a través de la misma aplicación evitaremos los índices de corrupción de los mismos órganos competentes en la materia y con ello profundizar la correcta aplicación de la tutelaridad del derecho laboral para el trabajador.

Dentro de la misma aplicación de la ley en la materia laboral debemos de profundizar que los principios del derecho laboral se encuentran limitados en nuestro sistema de

justicia, para lo cual indicare cada uno de ellos y cuál es sobre su posición actualmente en la justicia guatemalteca.

Primero la tutelaridad del derecho laboral, siendo el principal problema los grados de corrupción del sistema de justicia laboral, en donde en muchas ocasiones los mismos responsables de la correcta aplicación de la ley, vulneran dicho principio y menoscaban los derechos laborales de los trabajadores.

Seguidamente en cuanto a la irrenunciabilidad, en este aspecto cabe mencionar que todas las ocasiones posibles, los mismos empleados son obligados a firmar documentos, en donde hacen ver el pago completo de prestaciones laborales a cambio de recibir una parte del mismo, en donde por la poca confianza en el sistema de justicia los mismos empleadores indican que de no recibir esa cantidad, no les pagarán nada.

Sobre la imperatividad, no debe de dejarse de mencionarse la situación que en Guatemala el derecho laboral, por la misma falta de capacidad de la Inspección General de Trabajo en forma técnica y humana, la rama en mención parece ser más en beneficio del empleador que del mismo trabajador.

Sobre el realismo y objetividad debe de indicarse que tanto por la Inspección General de Trabajo como de los mismos tribunales lo que menos se toma en cuenta es la condición social de empleado o trabajador, pero si es de suma importancia la posición económica del empleador, que en reiteradas ocasiones se burla de la legislación laboral, porque no existen las condiciones coercitivas suficientes para hacer valer la ley laboral.

Sobre lo democrático no se puede indicar que es un derecho hondamente democrático porque no se encuentra por los mismos grados de ineffectividad de la ley para obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, favoreciendo en forma contraria nuestra aplicación de la ley únicamente a los patronos que disponen de la ley laboral como consideran pertinente.

Sobre lo sencillo y antiformalista el mismo proceso laboral indica que tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, el problema es que en muchas ocasiones cuando esta ley ya se ha aplicado la misma es ineficiente.

Sobre el principio conciliatorio, no puede dejar de mencionar que la actitud de la Inspección General de Trabajo es demasiado pasiva, dejando de realizar muchas acciones que beneficiarían a los empleados, fundamentados a veces por señalar que no cuentan con los recursos financieros y humanos suficientes a la que se suma la falta de capacidad técnica y profesional.

Así también sobre la equidad, debe de indicarse que en las entidades privadas no existe un trato justo, una atención adecuada según la dignidad humana y es tratado como un objeto de la producción, muchas veces por que son explotados laboralmente, obligados a trabajar horas extras, en el caso de mujeres muchas veces acosadas o hasta violadas y amenazados que de no cumplir con lo requerido no solo les dejaran sin empleo sino además sin sus garantías laborales.

Y por último la estabilidad, que indica en su naturaleza que su función parte de obtener continuidad en el trabajo, pero que lamentablemente sentados en la realidad nos damos cuenta que solo es algo atípico, pues los empleadores despiden o terminan las relaciones laborales en el momento que les parece, sin importarles que deben de garantizar los derechos laborales del empleado, y buscando únicamente su beneficio propio.



## CAPÍTULO II

### 2. Empleado y empleador y la contratación laboral

La palabra trabajo proviene del latín tripalium, “aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos”. Y el Diccionario de la Real Academia Española lo define como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.<sup>23</sup>

A través de la historia, el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones: en el Antiguo Testamento, se entiende como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación.

En 1776 Turgot, en su edicto, señaló la libertad de trabajo como un derecho de la burguesía. En el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) se señala: El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consistente en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

---

<sup>23</sup> Real academia española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 612.

La legislación mexicana indica que: “El trabajo es derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, según Artículo 3 de la Ley federal del trabajo.

El Autor Manuel Alonzo García define el trabajo como: “el eje de una serie de relaciones sociales”.<sup>24</sup>

El autor Néstor De Buen Lozano, señala que las relaciones de trabajo se clasifican en:

“a) Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda física o jurídico-colectivo;

b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios;

c) Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Curso de derecho de trabajo. Pág. 16.

<sup>25</sup> Derecho del trabajo. Pág. 18.



La esencia del derecho del trabajo se encuentra regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerada éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Por lo antes expuesto se puede concluir que el derecho del trabajo es una facultad que tiene toda persona para realizar cualquier profesión o actividad lícita que le plazca; y que le asegure una mejor condición de vida, de salud y un nivel económico decoroso. Facultad que esta reconocida en Convenios y Tratados Internacionales también conocidos como Normas Internacionales de Trabajo, cuando dichos convenios o tratados tienen por objeto regular relaciones de índole laboral. Así mismo dicho derecho fundamental se encuentra consagrado en la Carta Magna.

## **2.1. Empleado**

A las personas que prestan un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admiten distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en el Artículo 4 y 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que recoge el principio de libertad e igualdad del trabajo.

Así también en el Artículo 3 de la ley federal del trabajo de México, en el segundo párrafo indica: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

En términos generales se entiende que el trabajador siempre será una persona física, que presta sus servicios en forma personal a otra persona física o jurídica, existiendo una relación de subordinación entre ambos.

En el Código de Trabajo en el Artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

## **2.2. Empleador**

Toda persona que recibe los servicios de un trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc. El término más usado es el de patrono o empleador.

El patrono es toda persona individual o jurídica, civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años de edad y en el goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal.

Así mismo la legislación mexicana define al patrón en su Artículo 10, primer párrafo: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El Autor Alfredo Sánchez Alvarado, define al patrono como: “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.<sup>26</sup>

Por otra parte Néstor De Buen Lozano, define al patrono como: “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.<sup>27</sup>

En el Código de Trabajo en el Artículo 2 indica que: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **2.3. Representante patronal**

La representación es un término que se asocia básicamente al derecho civil; el representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendiente, el trabajador tiene la obligación de obedecer las directrices que dentro del trabajo imponga el representante del patrono.

---

<sup>26</sup> Instituciones de derecho del trabajo., Pág. 299.

<sup>27</sup> Ob. Cit. Pág. 453.

El Autor Néstor De Buen Lozano, indica que el concepto de representante del patrono: “No excluye la condición de trabajador, al menos en la actual etapa de la jurisprudencia”.<sup>28</sup>

La legislación mexicana indica en la Ley federal del trabajo Artículo 11 que representante del patrón son: “aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para esto sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido”.

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 4 establece que: “representante del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

---

<sup>28</sup> Ob. Cit. Pág. 446.



## **2.4. Intermediario**

Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador. Si el servicio que una persona contrata, lo va a realizar un tercero, que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la discutible figura del intermediario.

La intermediación consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios.

Realizando nuevamente la comparación del derecho mexicano específicamente de la Ley federal del trabajo en el Artículo 12 determina: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Así mismo en el Artículo 13 señala que: "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables

con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

El Artículo 5 del Código de Trabajo establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tienen carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

## **2.5. Contrato de trabajo**

En el Código de Trabajo en el Artículo 18 indica: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.



## **a. Clases de contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se clasifica en: Tiempo indefinido, el Código de Trabajo en el Artículo 25 inciso a) indica: "Cuando no se especifica fecha para su terminación.

A plazo fijo, el Código de Trabajo en el Artículo 25 inciso b) establece: "Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...".

Para obra determinada, el Artículo 25 inciso c) del Código de Trabajo indica: "Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada...".

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido.

Es decir que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse

que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada.

En consecuencia, los contratos clasificados en los incisos a) y b) ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio.

Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido, tal como lo indica el Artículo 26 del Código de Trabajo.

## **2.6. La estabilidad laboral**

La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante el patrono queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar.

El autor Mario De la Cueva, dice que: "La estabilidad apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada

en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la advertencia y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo e la certeza del presente y del futuro. La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera”.<sup>29</sup>

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

Por su parte Néstor De Buen Lozano, menciona que: “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral

---

<sup>29</sup> Ob. Cit. Pág. 219.



caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural”.<sup>30</sup>

Es importante tener presente lo que indica el texto del Artículo 23, punto I, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En realidad, al hablar de la estabilidad en el empleo, no se piensa en un derecho de propiedad del trabajador, respecto a su puesto, del cual no podría separarse. Un principio así, daría al traste con la naturaleza de la relación de trabajo.

Mozart Víctor Russomano señala que: “La estabilidad en el trabajo, es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido”.<sup>31</sup>

En la legislación guatemalteca, la estabilidad laboral se encuentra regulada en el Código de Trabajo Artículo 26, que establece: “Todo contrato de trabajo debe tenerse

---

<sup>30</sup> Ob. Cit. Pág. 547.

<sup>31</sup> La estabilidad del trabajo en la empresa, Pág. 13.



por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”.

José Dávalos, dice que: “La estabilidad de los trabajadores entra a una etapa crítica en problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la voluntad del patrón. La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> **Derecho del trabajo I. Pág. 43.**

## CAPÍTULO III

### 3. El daño

#### 3.1. Definición

Los daños se consideran como el detrimento que la persona sufre en sus bienes y en su persona moralmente, es decir que los daños se refieren a cosas materiales o morales, es una forma de dañar la integridad física, material o moral de un tercero, siendo el sujeto activo quien ocasiona los daños y el sujeto pasivo quien los recibe.

El daño no es más que el perjuicio que se causa al patrimonio de una persona; es el valor de la pérdida que se ha ocasionado. El daño que se puede causar al patrimonio o a algo que está fuera de él.

El daño patrimonial, siempre se puede tasar en dinero, pero el no patrimonial se refiere a daños morales o a los derechos de las personas. En este último caso, es difícil de cuantificarlo.

En el daño ocasionado, puede haber un daño emergente, que es aquel que se da cuando la persona que lo sufre está golpeada o porque su vehículo está dañado, disminuyendo su valor. Si se le priva a la persona de un automóvil a causa del accidente, ella sufre un daño emergente porque sufre un perjuicio. Por otra parte, el daño causado al automóvil, aunque se repare, hará que el valor comercial del mismo se vea depreciado.

También puede darse el caso de que el lucro que el propietario del vehículo hace con él, ya no se dé; entonces, éste cese y deje de percibir ganancias. O puede darse el caso que por las lesiones sufridas no pueda trabajar, por lo tanto, no pueda acrecentar su patrimonio.

El daño material, es el que recae sobre cosas u objetos perceptibles por los sentidos, es decir, que es el menoscabo a los bienes materiales propiedad del agraviado.

Mientras tanto el daño moral, es la lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos por acción culpable o dolosa de otro.

“Daños, son los desperfectos o destrozos físicos y apreciables que un agente externo produce en los bienes, sean muebles o inmuebles”.<sup>33</sup>

Daño, entonces, es todo mal que se le causa a la integridad de una persona o a sus bienes patrimoniales (muebles o inmuebles), ya sea con dolo, por imprudencia, negligencia o impericia, menoscabando con ésto, el valor intrínseco del bien, la capacidad de actuar y desenvolverse de la persona o cualquier otra de sus características propias, como caminar, hablar y cualquier tipo de actividad que posea el individuo.

Se puede hablar de daño total o daño parcial, el primero es aquel que menoscaba por completo el bien, la integridad de la persona; puede ser daño total, que es aquel que inutiliza el bien, dejándolo inservible y sin posibilidad de reparación o arreglo, produciendo con ésto que el bien dañado sea declarado pérdida total; mientras que el otro tipo de daño es cuando sólo una porción del bien es menoscabado y/o sólo estará inservible por un tiempo, y puede ser reparado de tal manera que el bien quede en las mismas condiciones que se encontraba antes del haberse producido el daño.

Así mismo se define como: “Delito de daño se entiende agravado si se realiza para impedir el libre ejercicio de la autoridad o como venganza de sus determinaciones,

---

<sup>33</sup> Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. pág. 277.

cuando se causa por cualquier medio de infección o contagio de ganado, empleando sustancias venenosas o corrosivas, si afecta a bienes de dominio o uso público o comunal.

En derecho civil el daño es el primer elemento constitutivo de la responsabilidad civil y de la consecuente obligación de repararlo. El daño se puede definir como toda desventaja en los bienes jurídicos de una persona y, para ser tenido en cuenta, debe ser cierto (al menos con una certeza relativa), no eventual.

También se reconocen los llamados daños morales, que son los que lesionan los derechos derivados de la personalidad y entre los que destacan aquellos que afectan a la salud, la libertad, al derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen”.<sup>34</sup>

Guillermo Cabanellas, indica textualmente que daño, “en sentido amplio, toda suerte de mal material o moral. Más particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto. En principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea

---

<sup>34</sup> Microsoft Corporation. **Encarta 2002.**

una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan solo indemnización; y el fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de ésta materia”.<sup>35</sup>

En el mencionado asunto y recordando que no hay una acción sin reacción y/o acto y efecto, el profesor Guillermo Cabanellas en su diccionario hace referencia exacta al daño y el perjuicio que de dicho elemento se puede desprender; constituye pues uno de los principales en la función tutelar y reparadora del derecho. Ambas voces se relacionan por completarse: puesto que todo daño provoca un perjuicio. Y todo perjuicio proviene de un daño.

En sentido jurídico, se considera daño el mal que se causa a una persona o cosa, como una herida o la rotura de un objeto ajeno y por perjuicio, la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse; pues el herido, por ejemplo, ha perdido sueldos y honorarios, o la máquina rota ha dejado de producir tal artículo.

Manuel Ossorio, con respecto a dicho tópico indica que: “Daño: según la academia, que remite la definición de sustantivo al verbo respectivo, detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor, molestia. Maltrato de una cosa”.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Diccionario jurídico elemental. Pág. 101.

<sup>36</sup> Ob.Cit. Pág. 131.

Si el daño es causado por el dueño de los bienes, el hecho tiene escasa o ninguna relevancia jurídica. La adquiere cuando el daño es producido por la acción u omisión de una persona en los bienes de otra. El causante de los daños incurre en responsabilidad que puede ser civil, si se ha ocasionado por mero accidente, sin culpa punible ni dolo o penal, si ha mediado imprudencia o negligencia (culpa), o si ha estado en la intención del agente producirlo.

La responsabilidad civil por los daños puede surgir aún cuando el responsable no haya tenido ninguna intervención directa ni indirecta, como sucede en los casos de responsabilidad objetiva y en aquellos otros en que se responde por los hechos de terceras personas o de animales.

### **3.2. Efectos del daño**

“Perjuicio, es la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse, pues el herido, por ejemplo, ha perdido sueldos y honorarios, o la máquina rota ha dejado de producir tal Artículo”.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 579.

El Artículo 1645 del Código Civil, estipula que “Toda persona que cause daño o perjuicio a otras, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima”.

El Artículo 1646 del mismo cuerpo de leyes manifiesta que “El responsable de un delito doloso o culposo, está obligado a reparar a la víctima los daños y perjuicios que le haya causado”, y el Artículo 1647 regula que “La exención de responsabilidad penal no libera de la responsabilidad civil, a no ser que el juez así lo estime atendiendo a las circunstancias especiales del caso”.

El Artículo 1648 del Código Civil, manifiesta que “La culpa se presume, pero esta presunción admite prueba en contrario. El perjudicado sólo está obligado a probar el daño o perjuicio sufrido”.

Doctrinariamente, Manuel Ossorio, manifiesta que perjuicio es la “Ganancia lícita que deja de obtenerse, deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro y que éste debe indemnizar, a más del daño o detrimento material causado por modo directo. Para algunos autores, el concepto de perjuicio se encuentra subsumido en el de

daño; o sea, que el perjuicio no es sino una modalidad del concepto más amplio de daño”.<sup>38</sup>

Todo daño provoca un perjuicio, y todo perjuicio proviene de un daño. El perjuicio, no es más que aquella pérdida, que se ha tenido a causa de un daño causado, es el efecto que produce el daño en las ganancias o pérdidas que se ha causado a la persona en perjudicarle por los daños ocasionados en su patrimonio, sean estos muebles o inmuebles.

Para ilustrar los daños y perjuicios, se puede poner el caso del vendedor de productos alimenticios, quien conduciendo su vehículo es colisionado por un bus, en realidad al vehículo se le producen daños que deben ser reparados o indemnizados, pero además a la persona también se le producen perjuicios, pues al no tener vehículo con el cual laboraba no puede continuar con su trabajo cotidiano, por lo tanto se debe indemnizar en los daños y perjuicios causados, pues la persona perjudicada no obtiene ganancias para sobrevivir.

El perjuicio, es el detrimento que sufren las ganancias de la persona al haberse cometido un daño, o sea, que el sujeto pasivo de la acción jurídica deja de percibir

---

<sup>38</sup> Ob. Cit. Pág. 253.

emolumentos cuando a causa del daño su consecuencia es no poder ganar cantidades que si no se hubiera causado el daño si las hubiese percibido.

Conforme el Artículo 1651 del Código Civil, “Las empresas o el dueño de cualquier medio de transporte, serán solidariamente responsables con los autores o cómplices de los daños y perjuicios que causen las personas encargadas de los vehículos, aun cuando la persona que los cause no sea empleada de dichas empresas o del dueño del medio de transporte, siempre que el encargado de los vehículos se los haya encomendado, aunque fuere de manera transitoria”.

### 3.3. Tipos de daño

Según el tipo de bienes que se está protegiendo y/o de que es lo que se desea asegurar puede ser:

**a. Daño cierto:** “aquel cuya producción presente o futura ofrece certidumbre, sin que el perjuicio efectivo que ocasione dependa de que se den, o no, en el futuro, otros hechos. El daño es cierto aunque su monto no pueda ser previamente determinado”.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibíd.* Pág. 254.

**b. Daño directo:** “el que resulta de manera inmediata de la acción u omisión culposa o dolosa. En la doctrina y en la jurisprudencia, el concepto se complica de acuerdo con el rigor o las restricciones en la cadena causadora, cuando haya habido una sucesión de perjuicios, más o menos emparentados con el inicial”.<sup>40</sup>

**c. Daño indirecto:** “el que se deriva de una acción u omisión, aún ajena a la intención o previsión del responsable; por ejemplo, se incendia un edificio con el fin de destruir ciertos documentos, pero el fuego alcanza a inflamables o explosivos y causa víctimas. El problema jurídico del perjuicio indirecto se une indisolublemente al de la cadena de la causalidad o pluralidad de causas”.<sup>41</sup>

**d. Daños y perjuicios:** “tanto en el caso de incumplimiento de obligaciones cuanto en el de actos ilícitos, el perjudicado por ellos tiene derecho de ser indemnizado por el causante de los daños que éste le haya ocasionado en forma efectiva y también de las utilidades que haya dejado de percibir por el retardo en el cumplimiento de la obligación, o en virtud del acto ilícito cometido. Cuando se trata de obligaciones de dar sumas de dinero, el perjuicio causado se traduce en intereses”.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 253.

<sup>41</sup> **Ibid.** Pág. 345.

<sup>42</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 116.

### 3.4. La responsabilidad del daño debido al dolo

Dolo es la acción de tener conocimiento del daño que se está provocando, es decir, quien actúa con dolo sabe a ciencia cierta que está causando un daño material o moral al sujeto pasivo.

Cabanellas dice que dolo es “Engaño, fraude, simulación”.<sup>43</sup>

Para Escriche, mencionado por Cabanellas, dice que dolo es “Toda especie de astucia, trampa, maquinación o artificio que se emplea para engañar a otro; o el propósito de dañar a otra persona injustamente”.<sup>44</sup>

En el derecho civil, es la voluntad maliciosa que persigue deslealmente el beneficio propio o el daño de otro al realizar cualquier acto o contrato, valiéndose de argucia y sutileza o de la ignorancia ajena; pero sin intervención de la fuerza ni de amenazas, constitutivas una y otra de otros vicios jurídicos.

---

<sup>43</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 742..

<sup>44</sup> *Ibíd.* Pág. 457.

El daño doloso es el que se ocasiona a sabiendas que se perjudica a otro mediante artimaña o argucia, es el pleno conocimiento de las causas que se ocasionan a otra persona en sus bienes.

### **3.5. La responsabilidad del daño debido a la culpa**

Es la acción, que se ejecuta por negligencia, impericia o ignorancia, pero sin la intención de causar el daño, es decir, no tener deseo de provocar un daño. "El daño por culpa o negligencia, en sus dos aspecto abarca totalmente la responsabilidad civil que obliga a reparar el mal causado a otro cuando, por acción u omisión, intervenga cualquier clase de culpa o negligencia".<sup>45</sup>

La culpa, es la acción provocada sin tener intención de causar un daño o un mal. "Culpa es la infracción de la ley que uno comete sin dolo, ni malicia, por alguna causa que puede y debe evitar, es la omisión o acción perjudicial para otro, en que uno incurre por ignorancia, impericia o negligencia".<sup>46</sup>

La culpa y el dolo, son dos acciones totalmente diferentes y en polos opuestos, en la primera no se tiene la intención de causar el daño, y en la segunda el daño es causado

---

<sup>45</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 578.

<sup>46</sup> **Ibíd.** Pág. 167.



conscientemente por el autor, es decir, que el daño es culposo cuando no se tuvo la intención de provocarlo, y es doloso cuando el agente tiene pleno conocimiento del hecho que realiza.

La persona que ha cometido un daño culposo, lo hizo sin intención de ocasionarlo, por lo tanto su pena será más leve que aquel que lo hizo con pleno conocimiento de causa.



## CAPÍTULO IV

### 4. La responsabilidad civil

#### 4.1. Definición

“El objetivo principal de la responsabilidad civil es procurar la reparación, que consiste en restablecer el equilibrio que existía entre el patrimonio del autor del daño y el patrimonio de la víctima antes de sufrir el perjuicio. La responsabilidad civil posee un aspecto preventivo, que lleva a los ciudadanos a actuar con prudencia para evitar comprometer su responsabilidad; y un aspecto punitivo, de pena privada”.<sup>47</sup>

“En la responsabilidad civil se debe indemnizar a quien resulta víctima de un detrimento patrimonial o moral”.<sup>48</sup> Por lo que se puede apreciar que una de las formas de reparación en cuanto a lo que ha responsabilidad civil respecta es el resarcimiento económico, el cual debe ser ecuánime directamente comparado con el daño o perjuicio provocado.

---

<sup>47</sup> Díez-Picazo, Luis y Antonio Gullón. **Sistema de derecho civil**. vol. II. Pág. 125.

<sup>48</sup> De Ángel Yáguez. **Tratado de la responsabilidad civil**. Pág. 19.

Los autores Luis Díez-Picazo y Antonio Gullón, quienes definen la responsabilidad como: “la sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido”.<sup>49</sup>

“La responsabilidad civil es aquella obligación que surge de un comportamiento incorrecto, desde el punto de vista de la ley. Es de carácter económico, y ante todo hay que distinguirla de la responsabilidad penal, ya que ésta supone el ingreso en la cárcel de su autor mientras que la civil, supone la obligación de indemnizar económicamente al perjudicado”.<sup>50</sup>

“Se define la responsabilidad civil en la necesidad impuesta por la ley a una persona que con una conducta ilícita o lícita genera un daño patrimonial a otra (daño o perjuicio) que consiste en volver las cosas al estado que tenían antes de la conducta dañosa y de no ser posible, en el pago de daños y perjuicios”.<sup>51</sup>

El diccionario de la Real Academia define la responsabilidad como: “deuda u obligación de reparar y satisfacer”, aplicado este concepto al mundo jurídico, supondría “la

---

49 Ob. Cit. Pág. 591.

50 Caballero Sagadia. María Begoña. **Responsabilidad civil**. Pág. 63.

51 Cavanillas Múgica. **La transformación de la responsabilidad civil en la jurisprudencia**. Pág. 23.

sujeción de una persona que vulnera un deber y produce un daño, y la obligación de resarcir el daño producido”.<sup>52</sup>

Según el tratadista Manuel Ossorio, responsabilidad civil: “es la que lleva consigo el resarcimiento de los daños causados y de los perjuicios provocados por uno mismo o por tercero, por el que debe responderse”.<sup>53</sup>

Para la licenciada Hilda Violeta Rodríguez Velásquez, responsabilidad civil: “es el nombre que toma la obligación generada por el hecho ilícito, la cual se traduce en la necesidad de reparar los daños y perjuicios causados a otros”.<sup>54</sup>

#### **4.2. La responsabilidad civil en la legislación procesal**

El Código Penal señala en el Artículo 112 que la ejecución de un hecho descrito por la ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos normativos previstos, los daños y perjuicios causados. Pudiendo el perjudicado optar, en todo caso, por exigir la responsabilidad civil ante la jurisdicción civil.

---

52 Real Academia Española, **Ob. Cit.** Pág. 561.

53 **Ob. Cit.** Pág. 674.

54 **Lecturas seleccionadas y casos de derecho civil III.** Pág. 76.

Tradicionalmente ha venido concibiéndose al proceso penal como el instrumento de la jurisdicción para la aplicación del ius puniendi del Estado. En un Estado de derecho, la función del proceso penal no puede ser reconducida de forma exclusiva a la aplicación de un derecho penal, debiendo ampliarse a declarar el derecho fundamental de la libertad como valor superior del ordenamiento jurídico.

“Para la finalidad del proceso penal, hay que hacer hincapié que el ordenamiento vigente en Guatemala sigue el modelo de acumulación de la acción civil a la penal, llevando al proceso penal a convertirse en un instrumento útil para la reparación de la víctima. Es mas, desde un punto de vista estrictamente constitucional, no se alcanza a comprender por qué esta segunda función ha de merecer un papel secundario o subordinado a la primera”.<sup>55</sup>

Son de igual valor el derecho fundamental del imputado a la libertad y a la defensa, como del perjudicado a la obtención de una eficaz y rápida tutela efectiva de su pretensión resarcitoria.

Es característica de la legislación penal actual, que las acciones civiles que nacen de todo delito o falta puedan ejercitarse de forma conjunta o de forma separada, bien en el casos del propio proceso penal, bien reservándose el ejercicio de la acción civil en el

---

55 Beristain Ipiña, Antonio. **Nueva criminología desde el derecho penal y la victimología**. Pág. 30.

proceso que corresponda. La acción civil nunca pierde su naturaleza, dispositiva que concede al perjudicado el derecho a ejercitarla, si así lo desea, ante la jurisdicción civil.

Como el sentido reflexivo de la inmensa mayoría de guatemaltecos, debiera de ser una obligación para el Ministerio Público ejercitar la acción civil junto con la penal para la satisfacción de la responsabilidad civil, exista o no acusador particular, y para el caso de que el perjudicado renunciara o se reservara el ejercicio de la acción civil ante la jurisdicción correspondiente, el Ministerio Público se debería de limitarse, hasta entonces, a pedir el castigo del culpable.

Más que lamentable, es observar que lo escrito en estas últimas líneas sólo se queda como una conducta legal de carácter deontológico, puesto que en la legislación se carece de una efectiva, valga la redundancia, efectiva atención a la víctima del delito, en relación al resarcimiento de los daños por medio de la acción civil. El Ministerio Público tiene impedimento para poder ejercer la acción de resarcimiento en el mismo proceso penal, porque existe la limitante de que el agraviado debería de ejercer su acción a través de querrela con un abogado, a sabiendas, paradójicamente, que la mayoría de la población, que son la inmensa mayoría de los que sufren los hechos delictivos, carece de medios suficientes para constituirse como actor civil, como consecuencia, lo único que se persigue, casi siempre, es sólo la penal, tal y como lo regula el Artículo 129 del Código Procesal Penal.

Es impensable que en una sociedad como la guatemalteca, que no cuenta con los medios económicos suficientes y con mucha delincuencia, presuma de solicitar a las víctimas del delito que se apersonen por sus propios recursos, dejando al Estado, la sólo tarea de retribuirse él mismo sin pensar retribuir a la persona que realmente sufrió el acontecimiento delictivo.

Es necesaria la reforma procesal penal, donde se contenga la obligación del Ministerio Público de actuar no sólo penalmente, sino que también civilmente a favor de la víctima.

Es importante la necesidad de reservar la acción civil de forma expresa, por parte del agraviado, de lo contrario se entendería ejercitada por parte del Ministerio Público, pudiéndose dar lugar en algunos supuestos que la acción civil se entienda consumida. Para la víctima, con esta previsión legislativa futura, supondría una manifestación de economía procesal, en aras a una rápida satisfacción de sus pretensiones.

#### **4.3. Órgano competente para la acción civil**

Será competente para conocer la acción civil, ya que en el proceso penal el órgano jurisdiccional es el encargado del conocimiento de la acción penal. En el caso de

ejercicio separado de la acción civil, la determinación del órgano competente para el enjuiciamiento sigue las reglas generales determinadas para el proceso civil.

#### **4.4. Tipos de responsabilidad civil**

##### **a. Responsabilidad civil indirecta**

Dentro de la responsabilidad civil el delito se encuentra la responsabilidad civil subsidiaria de un tercero, que surge como consecuencia de la insolvencia de pago por parte de los responsables civiles directos. Esta responsabilidad se impone a una persona en defecto de quien sea responsable principalmente, y esta responsabilidad subsidiaria, como regla general, tiene su fundamento en la necesidad de reparar el daño causado a una persona y en el hecho de no haber cumplido su obligación el responsable directo.

Esta clase de responsabilidad civil se caracteriza porque las personas responsables civilmente son terceros ajenos a toda responsabilidad penal, y en este caso se determina su obligación de reparar el daño causado debido a una relación directa o indirecta entre el sujeto que realizó el delito y la persona contra la que se pretende la reparación del daño y que el autor del delito haya actuado en estado de imputabilidad o



en el desempeño de sus actividades o servicios que le competen en dicha relación. De lo contrario no procedería la responsabilidad civil subsidiaria por parte de la persona que se pretende sea responsable subsidiario.

De esta responsabilidad, como es lógico, no escapa el Estado o las entidades autónomas del mismo, ya que deben de indemnizar los daños o perjuicios que se le causen a una persona por hechos delictivos cometidos a través de sus empleados o funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ese ejercicio. El fundamento de dicha responsabilidad se estipula en los Artículos 1665 y 1666 del Código Civil.

#### **b. Responsabilidad civil subsidiaria en el caso de inimputables**

De conformidad al Artículo 23 del Código Penal, se puede establecer la categoría de inimputabilidad del delito y para el caso de la responsabilidad civil subsidiaria corresponde especialmente la materia de menores de edad y de la persona que en el momento de cometer el hecho delictivo padezca de retardo o trastorno mental transitorio.

Para resolver el problema de los inimputables, en el caso de la responsabilidad civil, es procedente señalar las tres categorías u opciones básicas para la determinación de tal extremo:

a) deber negativo: se refiere a una similitud con la responsabilidad penal, donde sólo se puede ser acreedor de una obligación a través de la existencia de dolo o culpa. Con esto, se deja en total indefensión al perjudicado, puesto que no podrá accionar contra un inimputable para el resarcimiento de daño sufrido;

b) deber positivo: consiste en una total separación con la sistemática penal puesto que se le otorga al inimputable la obligación de reparar el daño a la víctima, fundamentándose en el restablecimiento del equilibrio patrimonial a razón de la equidad, y

c) opción mixta: se toma en cuenta la culpa por parte de los cuidadores responsables de los inimputables, los cuales deberán de responder en caso de insolvencia de los sujetos activos del hecho delictivo.

La legislación guatemalteca en base al Artículo 116 del Código Penal da la opción mixta, puesto que está obligando a los inimputables a responder por las obligaciones

civiles provenientes de los daños ocasionados por su actuar delictivo; dejando en su último apartado la comprobación de la culpa, por parte de los que tengan la guarda legal de los inimputables, de lo cual al comprobarse y determinando la insolvencia del obligado, se les exigirá esta responsabilidad. De igual forma se traducen los supuestos enmarcados dentro de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en el Artículo 244, puesto que por ser una ley especial ha dejado plasmada la responsabilidad civil directa por hechos ajenos para los padres en el caso de los menores de quince años y una responsabilidad directa por hechos propios en el caso de los mayores de quince años; a este último asunto se le puede considerar como complejo en virtud de las responsabilidades directas que enmarca la legislación del adolescente, pero en el caso de insolvencia se puede establecer la correspondiente doctrina de misión del deber de vigilancia de los padres quienes debieron de extremar las medidas de vigilancia de los padres.

### **c. Responsabilidad civil subsidiaria del contratista**

Esta clase de responsabilidad es una responsabilidad eminentemente objetiva sin culpa, la cual se establece con el objeto de prestar una garantía de insolvencia por parte del empleador directo, como consecuencia no necesita probar una dependencia o subordinación entre el dueño de la obra y el contratista demandado, como empleador directo y principal responsable por un hecho delictivo acaecido bajo su tutela.

Con lo anterior se puede evidenciar que el propietario o dueño de la obra puede llegar a ser civilmente responsable aunque en forma subsidiaria y no directa por los daños imputados al contratista de la obra, siempre que el hecho delictivo sea ocasionado por parte de un obrero del empleador directo y aunque no exista relación de dependencia entre el dueño de la obra o empresa y el agente directo y material del daño.

En estas circunstancias y bajo estos esquemas de responsabilidad estricta o sin culpa el empresario puede llegar a ser civilmente responsable por el hecho o daños causados por terceros no dependientes, toda vez que su responsabilidad civil no se fundamenta en la culpa propia en la elección o en la vigilancia del que causó el daño.

Como regla general para que exista esta clase de responsabilidad civil subsidiaria, será necesario: Que entre el responsable principal y el responsable civil subsidiario exista un vínculo, relación jurídica de hecho, en virtud de la cual el autor material de la infracción se halla bajo la dependencia de aquel. Debe de existir un vínculo, como el del contratista que subcontrata a una empresa o persona para una obra determinada. En este caso si el contratado, o algún empleado de éste, comete un hecho delictivo y se determina la insolvencia económica de la empresa o persona contratada el responsable subsidiario sería el contratista.

Que el hecho que genera la responsabilidad se halle dentro del ejercicio normal de las funciones encomendadas en el seno de la actividad o tarea confiada al infractor, como perteneciente a su esfera o ámbito de acción. De ello surge la responsabilidad subsidiaria, únicamente por el caso que motivó la contratación, no por otros.

La responsabilidad civil subsidiaria es de enorme importancia porque evita una temible desprotección a la víctima del delito para la reparación del daño que se le causó, por lo tanto, es viable considerar la responsabilidad objetiva en cuanto a dicha reparación, puesto que hoy día muchas empresas en su afán de mejorar los productos que entregan y los servicios que prestan al cliente no solo utilizan el trabajo de sus propios obreros y empleados, sino que acuden a diversas formas de colaboración empresarial para servirse del trabajo ajeno.

#### **4.5. Factores para determinar la responsabilidad civil**

“Es la obligación de reparar por sí o por otro un daño ocasionado ilícitamente en la persona o en el patrimonio de un tercero. Para que la responsabilidad civil produzca sus efectos propios, es decir, origina la obligación de indemnizar o resarcir un daño, es necesario el concurso de seis requisitos:

- a. Un hecho o acontecimiento: Que se produzca un efecto que cause un daño al patrimonio del tercero y que deba de indemnizarse y/o pagarse
- b. Que ese hecho sea ilícito: Que no sea causado por él mismo y sea a consecuencia de los actos efectuados por otra persona ajena a él mismo.
- c. Que ocasione un daño: Que se afecten los derechos y se menoscaben las propiedades del objeto o de la integridad de la persona.
- d. La necesaria relación o nexo causal entre el hecho y el resultado dañoso: Que los daños que se produzcan sean a causa directa del hecho dañoso, o sea, que el daño lo haya causado el sujeto activo sobre los bienes o la persona del tercero.
- e. la relación de dependencia: Es el vínculo de subordinación que debe de existir entre el autor del hecho y el sujeto pasivo del mismo.
- f. La imputabilidad del resultado: Que el resultado del hecho que se causo sea completamente imputable al autor del mismo y no medien causas justificables o que los declaren no punibles”.<sup>56</sup>

#### **4.6. Elementos de la responsabilidad civil**

Para que haya responsabilidad (de cualquier tipo), pero en especial responsabilidad civil, tiene forzosamente que haber un tercero afectado por los actos que devengan de las acciones y/o daños, con sus respectivas consecuencias materiales, que se hayan ocasionado por un accidente, más concretamente un accidente automovilístico que es

---

<sup>56</sup> De Palma, Alfredo Ricardo. **Seguro de automotores / responsabilidad daños al vehículo, robo y hurto**. Pág. 38.

el tema central de la presente obra, ya que al ocurrir el evento mencionado, se deteriora y/o afecta directamente el patrimonio de alguien.

En el presente caso el tercero, quien en vista del suceso, ve su propiedad afectada y con ello deberá recurrir a un gasto que no tiene contemplado dentro de sus planes o presupuesto; por lo tanto ante eso podemos inferir que para que haya responsabilidad civil, como tal, deben de darse ciertos elementos básicos, entre los cuales podemos mencionar, los siguientes, que fueron citados por Manuel Martínez Escobar, de la obra de Jorge Bustamante Alsina, Teoría general de la responsabilidad civil, lo cual se cita así:

“Los elementos de la responsabilidad civil:

- a. Relación de dependencia.
- b. Ejercicio de la función.
- c. Acto ilícito del subordinado”.<sup>57</sup>

a. Relación de dependencia: Para que surja dicha responsabilidad debe existir un vínculo de dependencia o subordinación entre el principal y el autor del acto ilícito. Los términos de la ley no admiten dudas sobre la existencia de dicho requisito y, por lo

---

<sup>57</sup> Martínez Escobar, Manuel. **Los seguros**. Pág. 151.

demás el fundamento mismo de ésta responsabilidad carecería de justificación si fuese a imponerse a una persona responsabilidad por el daño que cause quien no se halla en modo alguno vinculado con aquella.

El problema reside en la determinación del carácter de independiente o subordinado. Admitiendo que el fundamento de dicha responsabilidad radica en la culpa del principal, sea en la elección o bien, en la vigilancia del subordinado, debe tenerse por cierto que solamente en la medida en que aquel pudo ejercer control o vigilancia en los actos de éste, es posible incurrir en alguna culpa. De allí que con un concepto restringido se entendió en un principio por los autores y la jurisprudencia francesa, que no respondía sino de los daños causados por quienes habían sido libremente elegidos y vigilados, hallándose vinculados al comitente por un contrato de comisión de servicios.

Sin embargo el concepto ha sido notablemente ampliado, tanto en la doctrina y jurisprudencia extranjera como en la nacional, estableciéndose así, que el concepto de dependencia no supone necesariamente un vínculo contractual, pues puede existir subordinación que no tenga fuente en un contrato y se origine en cambio, en una relación circunstancial y gratuita.

Se puede indicar, como ejemplo de la relación de dependencia, "el hecho de que el sujeto principal, llamado asegurado que fue quien contrató el seguro para su vehículo,

preste el mismo a otra persona, quien es la que cause el daño; la doctrina anteriormente citada indica que puede y debe de darse la relación entre uno y otro, pero en Guatemala, no opera de esa manera, ya que lo que se asegura es el vehículo y salvo excepciones”,<sup>58</sup> cualquier persona puede conducir el vehículo asegurado y de producirse un daño la aseguradora cubrirá los gastos que surjan del hecho mencionado.

Lo importante es, “que el actor del daño haya dependido para obrar de una autorización del principal, es decir, que la subordinación resultará aunque sea ocasionalmente de una elección para actuar y un virtual poder de control sobre el hecho del otro, sin que importe que tal actividad sea gratuita o remunerada. En tal virtud y si bien el empresario o contratista de una obra actúa con independencia de locatario, puede sin embargo, revestir la calidad de dependiente si el dueño se reserva algún contralor en la ejecución de la obra”.<sup>59</sup>

**b. Ejercicio de la función:** Desde luego que el principal no responderá de cualquier daño que cause su subordinado, sino solamente de aquellos que tengan relación con la función encomendada. El deber de garantía no puede extenderse sino a aquellos daños que pudieran ocasionarse cuando el dependiente está cumpliendo una actividad en el interés del principal.

---

<sup>58</sup> Martínez Escobar, Manuel. **Los seguros**. Pág. 151.

<sup>59</sup> **Ibíd.** Pág. 78.

Sin embargo de lo expuesto, no es fácil determinar cuáles son los límites de la función encomendada por el principal o sea hasta donde llega el razonable interés de éste, de modo de atribuirle responsabilidad por los actos que ejecuta el dependiente. De ésta cuestión existen dos posiciones doctrinarias. La restrictiva, sólo admite la responsabilidad del principal cuando los hechos ilícitos del dependiente lo han sido en el ejercicio de la función encomendada, aún cuando ella fuere ejercida irregular o abusivamente.

La doctrinaria, se aproxima bastante a la teoría objetiva del riesgo creado y propicia dicha responsabilidad cuando el acto ilícito del dependiente ha sido causado con motivo o en ocasión de la función. Se han criticado éstas dos posiciones, considerándolas de formulación estricta y externa, y por lo tanto insatisfactorias. Dice Borda que, "limitar la responsabilidad al supuesto estricto del daño ocasionado en ejercicio de las funciones, dejaría sin reparación múltiples daños en que la responsabilidad del principal parece imponerse. Tal como por ejemplo, el supuesto del guarda del ómnibus que a raíz de un incidente circunstancial con un pasajero, lo lesiona".<sup>60</sup> En éste ejemplo, se advierte que el guarda no actúa en el ejercicio de sus acciones, pero sí la violencia se ha originado en una discusión sobre cuestiones del transporte, es razonable que el principal responda.

---

<sup>60</sup> Meilij, Gustavo Raúl. **Seguro de responsabilidad civil.** Pág. 111

Dice el mismo autor que también resultaría inadecuado el concepto demasiado amplio y vago del daño realizado con ocasión del trabajo. Así por ejemplo, si el guarda del ómnibus que ha jurado matar a su enemigo, lo encuentra en el vehículo y cumple su amenaza, parece justo eximir de responsabilidad al principal, no obstante que el daño ocurrió con ocasión del trabajo. En conclusión considera Borda que “la responsabilidad del principal debe admitirse siempre que haya una razonable relación entre la función y el daño”.<sup>61</sup>

Es fundamental que “el hecho se haya ejecutado en el ejercicio de la función encomendada, no bastando que ella haya sido mera ocasión para cometer el daño. Si dicha responsabilidad se funda en un deber de garantía, el principal debe asumir el daño ocasionado por su dependiente, actuando en vista del fin fijado por aquél o utilizando los medios puestos a su disposición, aunque hubiese actuado contra la prohibición del principal o con abuso de las funciones. La responsabilidad del principal cesa, sin embargo cuando el tercero víctima del daño sabía o debía saber que el dependiente actuaba en nombre propio y no en el ejercicio de sus funciones”.<sup>62</sup>

**c. Acto ilícito del subordinado:** Es necesario que el subordinado sea el mismo responsable, es decir que haya obrado con culpa o dolo. La responsabilidad del principal existe por el hecho ilícito del dependiente, pero si el hecho no es imputable a

---

<sup>61</sup> **Ob. Cit.** Pág. 145.

<sup>62</sup> Bustamante Alsina, Jorge. **Teoría general de la responsabilidad civil.** Pág. 80.

éste último, la base de la acción de indemnización desaparece ello, sin perjuicio de la indemnización de equidad que pueda ser impuesta al autor de acto involuntario, pero que nada autoriza a reflejarla en el patrimonio del principal.

Una posición aislada en la doctrina es adoptada por Borda, quién considera que: “no es un requisito sine qua non de la responsabilidad el cuasi delito. Sin dar fundamento alguno afirma que si el dueño de un automóvil lo presta a un demente y éste en un verdadero acto de locura, embiste o mata a uno o varios transeúntes, es indudable que responde el principal a pesar de que no puede imputarse dolo o culpa al responsable que carece de razonamiento”.<sup>63</sup>

La pretendida ampliación de la responsabilidad indirecta puede exponerse de lege ferenda, pero de lege lata es inaceptable. Primero, por que el sistema general se funda, en la responsabilidad indirecta no hay sino un traslado o reflejo de aquella. Para admitir aquella solución sería necesario que existiere una excepción expresamente consagrada en la ley atribuyendo al principal el acto involuntario del subordinado. Otra cosa es que el principal sea inimputable: en éste caso funciona la responsabilidad refleja por el acto culposo o doloso del subordinado, teniendo en cuenta que se trata de una responsabilidad de garantía.

---

<sup>63</sup> Ob. Cit. Pág. 112.



Segundo, porque la garantía se da por los actos ilícitos. O sea inimputable a su autor, y ampara a los terceros por la eventual insolvencia del subordinado: pone en juego el patrimonio del principal como garantía frente a la víctima, sin perjuicio del recurso de aquel contra el causante del daño. La víctima tiene así dos responsables. El dependiente por su propio hecho y el principal por el hecho de su dependiente.

El damnificado consecuencia del acto ilícito del dependiente puede ejercer la acción resarcitoria contra el autor del daño y contra el principal indistintamente, o, solamente contra éste. Aunque ambos son responsables por el total del daño causado, ésta responsabilidad no es solidaria, pues aunque el hecho que ocasionó el daño es el mismo, la responsabilidad se origina en fuentes distintas; la del dependiente: en el hecho propio; la del principal: en el deber de garantía.

“El principal responde solamente frente a la víctima por el deber legal de garantía; pero tiene el derecho de ejercer una acción recursoria contra el dependiente autor del acto ilícito y responsable en última instancia del perjuicio que con su acto ocasionó”.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Ob. Cit. Pág. 81.

## **CAPÍTULO V**

### **5. La responsabilidad del trabajador ante el patrono y de este por los daños causados en el desempeño del trabajo**

#### **5.1. Sobre la determinación de la responsabilidad**

Uno de los temas más frecuentes y problemáticos en los órdenes jurisdiccionales civil y social es el relativo a la delimitación de las responsabilidades que nacen a cargo del empresario como consecuencia de los accidentes de trabajo sobrevenidos a los trabajadores a su servicio, resultando controvertido en todos sus aspectos, desde el que afecta a la delimitación de la vía jurisdiccional competente para su enjuiciamiento, hasta el referido a los criterios que deben utilizarse para determinar cuándo se produce el nacimiento de la responsabilidad, sin dejar de lado, la forma en que debe procederse a la cuantificación de la indemnización que se debe asumir.

Como se ha visto, las personas responsables civilmente del hecho delictivo se dividen en dos: directos e indirectos. Los primeros se pueden subdividir por hechos propios o ajenos, siendo los primeros los más comunes, donde el responsable del delito es el

responsable de reparar el daño, mientras que los segundos, la persona obligada es responsable a través de la culpa.

En cuanto al responsable indirecto, su responsabilidad nace a raíz del vínculo existente entre el principal obligado sin necesidad de establecerse una culpa, por lo que se habla de una responsabilidad eminentemente objetiva.

El problema que puede surgir en el sistema jurídico y jurisdiccional es cuando no se determina la responsabilidad de una persona que es dependiente de una institución o empresa, pero si se determina la negligencia de los controles administrativos y de policía que dieron lugar el hecho delictivo.

En esto casos tal y como se prevé en el Código Penal en el Artículo 112, no se puede responsabilizar civilmente a una persona jurídica si no se le determina la responsabilidad penal de algún empleado, cuando se acciona penal y civilmente en un mismo proceso.

Es fundamental corregir las injusticias legales establecidas en la legislación, puesto que en la actualidad de conformidad a la normativa penal y civil en los Artículos 112 del Código Penal y 1646 del Código Civil, solo puede condenarse civilmente si se le



demuestra su responsabilidad penal, con ello, se dejan enormes vacíos, debido a ello entonces provoca una problemática de determinación de la responsabilidad de una persona, en estos casos, la única vía es no agotar la acción civil en el mismo proceso penal, tal y como lo anuncia el Artículo 1647 del código civil, en el que se determina que la irresponsabilidad penal no libera la civil, por lo tanto, es la única vía posible, pero se hace necesario no ejercitar la acción civil juntamente con la penal, puesto que, si se ejercitase juntamente y se llegare a la etapa del debate, ya no podría abarcar la renuncia de la acción y provocaría una sola alternativa que sería la condena penal para provocar la condena civil, puesto que si no ocurriese así, ya no sería posible, porque sería ilegal condenar civilmente y absolver penalmente.

## **5.2. Análisis de la legislación respecto a la responsabilidad**

La responsabilidad civil del empresario proviene de los hechos delictivos causados por las personas que de él, directamente, dependan en el ejercicio de sus funciones. El fundamento de ésta última se encuentra en la denominada culpa in vigilando o in eligiendo del empresario, y es que se presume que el empresario debe controlar en todo momento la actividad de sus empleados con el objeto de que no se produzca lesión para el derecho de los demás; en cualquier caso para poder exigir este tipo de responsabilidad es necesario que exista una ineludible relación de dependencia.



Es importante resaltar, como forma de complementar la naturaleza de esta responsabilidad, que la empresa no puede actuar por sí sola, sino que necesita la labor de las distintas personas que la hacen productiva y generan su existencia, como consecuencia sus personeros o agentes laborales obran en nombre de aquella y desarrollan su voluntad al servicio de un fin preordenado. A raíz de ello, la empresa está obligada a soportar las consecuencias de los actos realizados en el círculo de las funciones que le asigna a sus empleados. Con esta clase de responsabilidad, la víctima del delito puede dirigir su acción civil directamente contra el empresario, sin necesidad de demandar en primera línea al sujeto que cometió el hecho delictivo.

El ordenamiento civil guatemalteco, sin apartarse de lo expuesto, señala que los patronos y los dueños de talleres, hoteles, establecimientos mercantiles o industriales y, en general, las personas que tienen a otra bajo su dependencia, responden por los daños y perjuicios que causen sus empleados y demás trabajadores en actos del servicio de conformidad con el Artículo 1663 del Código Civil. De igual manera se refiere a un problema cotidiano, como lo es el de las empresas de transporte, al indicar que los propietarios de estos medios responderán civilmente por los daños y perjuicios que ocasionen sus pilotos como consecuencia de un hecho delictivo que ejecuten en el ejercicio de sus funciones, tal y como lo regula el Artículo 1651 del Código Civil.

### **5.3. La indemnización**

En cuanto a la indemnización de los perjuicios, se puede exponer que es un concepto amplio y omnicomprendivo de la restitución que recae sobre las cosas o la reparación de daños a las cosas; que cuentan con restitución y reparación y tienen objetos limitables y precisos en contraposición a la indemnización del perjuicio al ser este superior al daño, que no solo físico, alcanza más allá de la propia víctima pudiendo llegar a sus familiares o personas cercanas.

La idea de indemnización comprende la idea de reparación del daño, la palabra indemne significa libre, o exento de daño. Es posible considerar que la indemnización debe terminarse atendiendo no sólo al daño emergente, sino también al lucro cesante y al daño moral. El lucro cesante supone la producción de un perjuicio material indirecto derivado de la pérdida de algo a consecuencia de la infracción penal que incidió en el cuerpo de la víctima o en una cosa.

La jurisprudencia se orienta en un prudente sentido restrictivo en la estimación de la misma, donde ha de probarse rigurosamente que se dejaron de obtener las ganancias.



La fijación del valor indemnizatorio es, en algunos casos, una cuestión reservada al libre arbitrio de los Tribunales, por lo que ha sido considerada como inaccesible a la casación a diferencia de lo que ocurre con los datos de hecho que sirvan de base para la indemnización. Solo cuando exista error en la determinación de las bases, bien por incorporar conceptos improcedentes, bien por incorporar cuantías equivocadas, podrá accederse al recurso de casación.

Lo primero que hay que tener en cuenta es que en esta materia rige el principio de justicia rogada, conforme a la cual, la restitución, la reparación o la indemnización hay que pedir las, teniendo en cuenta, además en atención al principio dispositivo y al principio de congruencia la petición o solicitud más alta que se formule actúa como límite máximo que no podrá traspasar el órgano sentenciador.

#### **5.4. La responsabilidad del trabajador ante el patrono y de este por los daños causados en el desempeño del trabajo**

El daño es todo menoscabo que experimenta una persona, sea en ella misma, sea en su patrimonio, y que no necesariamente se refiera a un menoscabo por la pérdida de un derecho. En términos generales podemos definir el daño o perjuicio como la disminución o detrimento del patrimonio o los detrimentos morales sufridos por una persona.



El daño no golpea en una sola dirección, causando un solo tipo de consecuencias económicas. Si una persona es atropellada, puede necesitar pagar sus gastos de hospitalización, comprar medicinas, pagar la ambulancia, tratamiento psiquiátrico, quizá deba someterse a una costosa rehabilitación, puede perder un negocio importante debido a su hospitalización, y además, no estará en aptitud de trabajar para mantener a su familia, etc.

Pero qué pasa cuando ese daño se provoca en razón de una actividad para la cual una persona es trabajador, da como resultado una responsabilidad que en muchas ocasiones no recae sobre quien causó el daño, sino para el patrono que contrató o empleó a dicha persona, dando como resultado que la responsabilidad va más allá de la responsabilidad de una sola persona.

Por regla general, el ejercicio de un derecho es un acto lícito, y en consecuencia, no existiendo antijuridicidad de esa conducta, no es posible hablar de responsabilidad.

Pero el ejercicio de un derecho desviándolo de su natural destino, importa un abuso, y en consecuencia, un ejercicio ilícito, que puede comprometer la responsabilidad de su titular, por ejemplo aquel piloto contratado por un comerciante que ebrio atropella y mata a una persona, el piloto tendrá la responsabilidad penal, pero será el propietario

del vehículo y de la actividad comercial el que tendrá que responder por la responsabilidad civil, de igual forma si fue por una falla mecánica ajena al trabajador.

En virtud de lo anterior es necesario establecer dentro del resultado de la presente investigación que la normativa jurídica guatemalteca debe de reformarse en los aspectos principales de la responsabilidad civil y penal del empleador y de la responsabilidad del empleado, esto con la finalidad de eximir de la misma al patrono cuando la negligencia o dolo del empleado sean parte de la responsabilidad directa, por lo cual debe de implementarse la teoría de que el actor es el único responsable ante la víctima.

El porqué de la presente investigación es establecer el grado de responsabilidad del trabajador ante el patrono y de este por los daños causados por el mismo en relación a las funciones que desempeña en el trabajo y como la legislación guatemalteca debe de determinar la responsabilidad tanto del trabajador como del patrono.

El para qué de la investigación es establecer en qué momento termina la responsabilidad del empleado y en donde inicia la responsabilidad del empleador, lógicamente en la línea de la relación en el cumplimiento de las funciones del empleado.

## **5.5. Ejemplos de casos concretos**

El hecho que genera la responsabilidad se halla dentro del ejercicio normal de las funciones encomendadas en el seno de la actividad o tarea confiada al infractor, como perteneciente a su esfera o ámbito de acción. De ello surge la responsabilidad subsidiaria, únicamente por el caso que motivó la contratación, no por otros. La responsabilidad civil subsidiaria es de enorme importancia porque evita una temible desprotección a la víctima del delito para la reparación del daño que se le causó.

Por lo anterior, algunos ejemplos sobre la responsabilidad en donde se observa directamente lo preceptuado son las siguientes:

a) En aquellos casos donde los hospitales o sanatorios solicitan los servicios de algunas clínicas o laboratorios y se comete algún hecho delictivo por parte de algún empleado de estas últimas; los responsables directos serían estas y los subsidiarios los hospitales y sanatorios que contrataron.

b) Los establecimientos de comercio, industrias o bancos que hayan contratado a empresas para que se les presten los servicios de vigilancia y seguridad y, que por cualquier circunstancia, un guardia de seguridad, de dicha empresa contratada, le causa la muerte o lesiona gravemente a un determinado cliente que había ingresado al

establecimiento, se considera, que el comercio, banco o industria es responsable civil subsidiario del hecho acaecido, en caso de insolvencia del obligado directo.

c) En el caso de las empresa de bebidas, comidas o cualquier producto o mercancía que contrata los servicios de distribución de sus productos a alguna persona particular o distribuidora que tenga varios vehículos y, que por determinadas circunstancias, algún piloto de éstas últimas provoca un accidente mortal, la responsabilidad civil sería igual a la de los casos anteriores.

Es de importancia tomar en consideración el grado de control y dirección técnica que tenga o se reserve el empresario demandado, con lo cual no se requiere que el empresario haya ejercido efectivamente dicho control sino que basta con que haya tenido la posibilidad de hacerlo. En aquellos casos donde existe una larga duración y permanencia de la relación de servicio entre el empresario demandado y la organización de su contratista, el principal obligado es el contratado y pagado directamente por el empresario contratante y no por la persona agraviada.

## **5.6. Resultado de entrevistas**

Por medio de la entrevista de campo realizada a veinte personas particulares empleadoras y empleados, se obtuvo como resultado las siguientes respuestas:

A la pregunta: ¿Considera que es correcta la responsabilidad para el patrono por acciones cometidas por sus trabajadores en detrimento de los derechos de otra persona?, se dieron como opciones: a. SI, b. NO

La respuesta indicó: De la población entrevistada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 15 de ellas que representan el 75% de la muestra indicó que no consideraban correcta la imputación de responsabilidad al patrono por acciones de sus trabajadores; 5 personas más que representan el 25% de la muestra y complementan el total de la muestra indicaron que si es correcta.

A la pregunta: ¿Considera usted que legislación guatemalteca debe de reformarse para determinar en forma más específica la responsabilidad tanto del trabajador como del patrono?, dando como opciones a. SI y b. NO.

La respuesta indicó: De la población entrevistada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 18 de ellas que representan el 90% de la muestra indicó que la legislación guatemalteca debe de reformarse para determinar en forma más específica la responsabilidad tanto del trabajador como del patrono y 2 personas más que representa el 10% restante de la muestra indicó que no es necesario.

A la pregunta: ¿Considera que la legislación actual respecto de la responsabilidad civil y penal establece los parámetros en donde termina la responsabilidad del empleado e inicia la responsabilidad del empleador?, dando como opciones: a. SI y b. NO.

La respuesta indicó: De la población entrevistada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 4 de ellas que representan el 20% de la muestra indicó que la legislación actual respecto de la responsabilidad civil y penal establece los parámetros en donde termina la responsabilidad del empleado e inicia la responsabilidad del empleador y 16 personas más que representan el 80% restante de la muestra indicó que no establece los parámetros.

A la pregunta: ¿Considera efectiva la normativa guatemalteca en relación al cumplimiento de la responsabilidad civil por parte del empleador en el momento de incurrir el empleado en actos que provoquen daños a terceros?, dando como opciones: a. SI, b. NO

La respuesta indicó: De la población entrevistada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 16 de ellas que representan el 80% de la muestra indicó que la normativa guatemalteca en relación al cumplimiento de la responsabilidad civil por parte del empleador en el momento de incurrir el empleado en actos que provoquen daños a terceros y 4 personas más que representan el 20% restante de la muestra indica que no.

Y por último a la pregunta ¿Considera usted que es necesario determinar en la legislación en qué circunstancias el empleador puede repetir en contra del trabajador por las responsabilidades civiles en relación a daño provocado por sus actividades?, dando como opciones: a. SI, b. NO



La respuesta indicó: De la población entrevistada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 18 de ellas que representan el 90% de la muestra indicó que es necesario determinar en la legislación en qué circunstancias el empleador puede repetir en contra del trabajador por las responsabilidades civiles en relación a daño provocado por sus actividades y 2 personas más que representan el 10% de la muestra señalaron que no.



## CONCLUSIONES

1. Las víctimas en Guatemala no cuentan con un adecuado resarcimiento de los daños ocasionados por el delito, y padecen, lesiones físicas o mentales, sufrimientos emocionales, pérdidas financieras o menoscabos sustanciales de sus derechos fundamentales; como consecuencia de acciones u omisiones que violan la legislación vigente.
2. No existen procedimientos judiciales y administrativos en la legislación vigente en Guatemala, que realmente sean acordes a la reparación del daño a las víctimas, a través de procedimientos oficiales expeditos, justos, poco costosos y accesibles para una justa indemnización a las víctimas.
3. El patrono que ha indemnizado a la víctima no puede repetir contra su dependiente por el total de lo pagado como indemnización pues, en el fondo, paga una deuda propia.
4. El patrono no debería asumir la responsabilidad por los daños causados a terceros, cuando en el desempeño de sus funciones, sus dependientes actúen de manera negligente o imprudente.



5. El Estado de Guatemala, no cuenta con la legislación necesaria para que el patrono pueda demandar a un trabajador que le ha causado daños a terceros o incluso al mismo patrono, en el desempeño de sus funciones

## RECOMENDACIONES

1. El sistema de justicia debe determinar la importancia de garantía para las víctimas que padecen daños, lesiones físicas y mentales, pérdidas financieras, sufrimientos emocionales y lesiones de sus derechos fundamentales como consecuencia de acciones que violan sus derechos y no permiten el resarcimiento de los daños ocasionados.
2. Que el sistema de justicia regule procedimientos judiciales y administrativos en la legislación procesal penal del país acorde a la debida reparación del delito, para que los procedimientos sean justos, expeditos, poco costosos, accesibles y que permitan la justa indemnización a las víctimas.
3. Es necesario que el patrono demandado se exima de toda responsabilidad mediante la llamada prueba liberatoria, es decir, acreditando que con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad le confiere y prescribe no ha podido impedir el daño.



4. Que el sistema de justicia establece los grados de responsabilidad ante daños provocados por trabajadores limitando la responsabilidad para el patrono por razón de negligencia o dolo.
  
5. El sistema de justicia de Guatemala, debe crear los mecanismos necesarios para que los patronos puedan demandar a los trabajadores que le han causado daños a terceros o al mismo patrono en desempeño de sus funciones.



## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Reimpresión de 1ª ed. de 1973. Guatemala: Ed. Vile, 2003.

ALFONSO GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. 12ª ed. Caracas: Ed. Melvin, 2001.

ALONZO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 5ª ed. Barcelona: Ed. Ariel, 1975.

Asociación Profesional y Convenios Colectivos. **Derecho colectivo de trabajo y derecho individual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma. 1973.

BERISTAIN IPIÑA, Antonio. **Nueva criminología desde el derecho penal y la victimología**. 1ª ed. España: Ed. Tirant lo Blanch, 1994.

BRICEÑO, Alberto. **Manual de derecho de trabajo**. México D.F: Ed. La Fuente, 1988.

BUSTAMANTE ALSINA, Jorge. **Teoría general de la responsabilidad civil**. 8ª ed. Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot, 1993.

CABALLERO SAGARDIA, María Begonia. **Responsabilidad civil**. España: (s.e.), 2013.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. 3ª ed. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1982.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1993.



**CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 2t.; 7ª. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2001.**

**CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael Antonio. Derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Atenea, 1957.**

**CAVANILLAS MÚGICA, Santiago. La transformación de la responsabilidad civil en la jurisprudencia. Madrid, España: Editorial Aranzadi, 1987.**

**CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Derecho colectivo de trabajo. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Orión, 2003.**

**CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo. 6ª. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2004.**

**DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1988.**

**DE ÁNGEL YÁGÜEZ, Ricardo. Tratado de la responsabilidad civil. 3ª. ed. Madrid: Ed. Civitas Ediciones, S.L., 1993.**

**DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. 5ª. ed. México, Ed. Porrúa, 1994.**

**DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 14ª. ed. Tomo I. México: Ed. Porrúa, 1999.**

**DE PALMA, Alfredo Ricardo. Seguro de automotores / responsabilidad daños al vehículo, robo y hurto. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1978.**

**DEVIS ECHANDIA, Hernando: Compendio de derecho procesal; Tomo I, Editorial ABC, Bogotá Colombia, 1978.**



DÍEZ-PICAZO, Luis y Antonio Gullón. **Sistema de derecho civil**. vol. II. Madrid: Ed. Tecnos, 2012.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2002.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. 1ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo**. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.

Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1999.

GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira A. **Derecho procesal de trabajo**. Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1949.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**, Perú: Ed. San Marcos, 1998.

GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, Buenos Aires: Ed. De palma, 2011

GRONDA, Ramírez. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1980.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2000.



**HUECK y NIPPERDEY Compendio de derecho de trabajo.** Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, (s.f.).

**KAHN-FREUND, Otto, Trabajo y derecho.** Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

**LINARES, Francisco Walker. Nociones elementales de derecho del trabajo.** Chile: Ed. Nascimento, 1956

**LÓPEZ AGUILAR, Santiago. Introducción al estudio del derecho I.** 8ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2009.

**LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.).

**LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

**MARTÍNEZ ESCOBAR, Manuel. Los seguros.** La Habana: Ed. Cultural, 1945.

**MEILIJ, Gustavo Raúl. Seguro de responsabilidad civil.** 3ª. ed. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1998.

**Microsoft Corporation. Encarta 2002.**

**NEVZALI Mario. El Derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astred, 1983

**OCÉANO. Sistemas método integral, diccionario enciclopédico.** Editorial Océano. Barcelona, España.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981

PIC, Paúl. **Traité élémentaire de la législation industrielle**. Francia: Ed. A. Rousseau, 1903.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 3ª. ed. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1978.

RAMÍREZ, Gronda. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Buenos Aires: Ed. Claridad, 1940.

Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**. 22ª. ed. Madrid: Ed. Espasa, 2001.

RODRÍGUEZ VELÁSQUEZ, Hilda Violenta. **Lecturas seleccionadas y casos de derecho civil III (Obligaciones I)**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Fénix, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **La estabilidad del trabajo en la empresa**. 1ª. ed. México: UNAM, 1980.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones de derecho del trabajo**. 1a. ed. t. I, vol. I México: Ed. Aurora Loria, 1967.

SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**. Exposición de Manuel Alonso. Buenos Aires. 1985.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica**. Gaceta 11. Guatemala, 2005.



## **Legislación**

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

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

**Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.**