

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

**FALTA DE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA CONDICIÓN LABORAL DEL
CADDIE EN LOS CLUBS DE GOLF DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

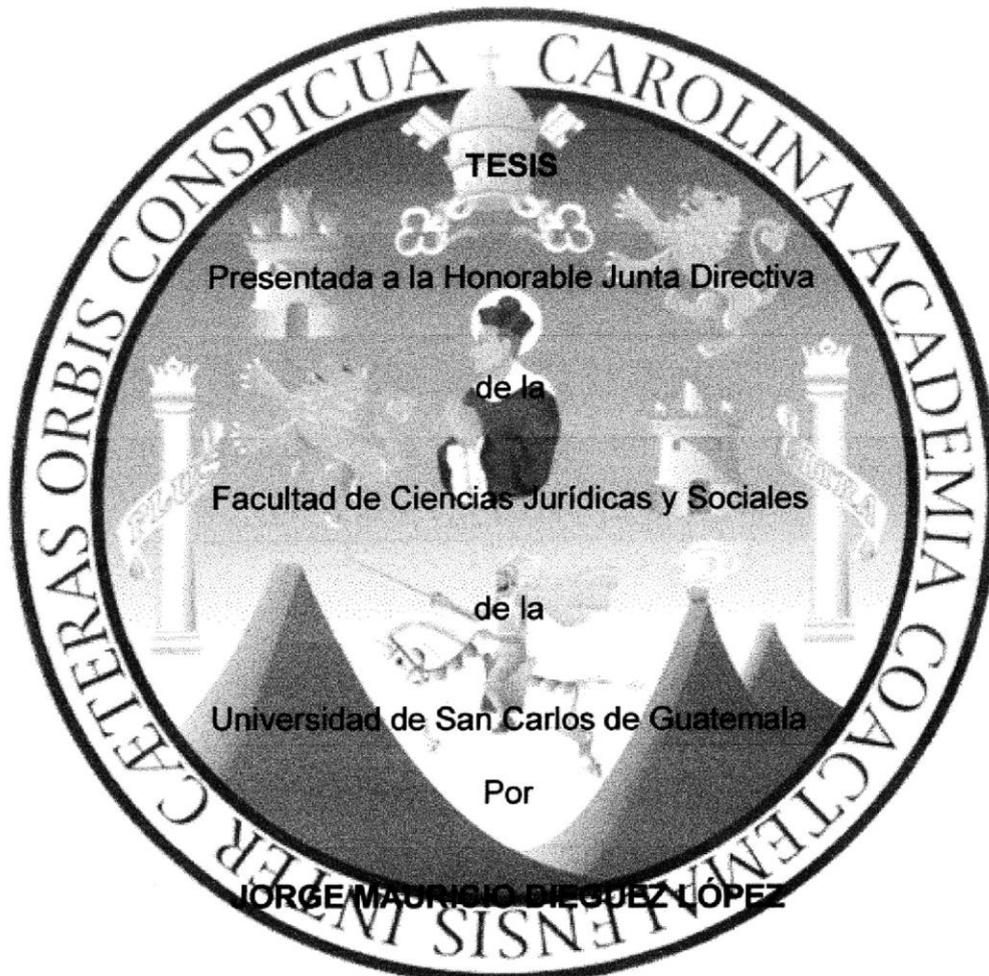


JORGE MAURICIO DIEGUEZ LÓPEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2018

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

**FALTA DE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA CONDICIÓN LABORAL DEL CADDIE
EN LOS CLUBS DE GOLF DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2018

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Gerardo Prado
Vocal:	Lic. Moisés Raúl De León Catalán
Secretaria:	Licda. Luisa María De León

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Carmen Patricia Muñoz
Vocal:	Licda. Evelyn Malú Hernández Pineda
Secretario:	Lic. Misael Torres Cabrera

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 09 de noviembre de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, **RAINER ARMANDO GORDILLO RODRIGUEZ**
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JORGE MAURICIO DIEGUEZ LÓPEZ, con carné **8915794**,
 intitulado **FALTA DE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA CONDICIÓN LABORAL DEL CADDIE EN CLUBS DE**
GOLF DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 15 / 04 / 2016 f)

Ragordillo
 Asesor(a)
 (Firma y Sello) **RAINER ARMANDO GORDILLO RODRIGUEZ**
 ABOGADO Y NOTARIO



Lic. RAINER ARMANDO GORDILLO RODRÍGUEZ.
Abogado y Notario. Colegiado 1849
4ª. Calle 7-53 zona 9 Edificio Torre Azul Oficina 307
Teléfono 23603714
Ciudad de Guatemala


RAINER ARMANDO GORDILLO RODRIGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 17 de junio de 2016.

Licenciado: William Enrique López Morataya
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Apreciable licenciado:



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller **JORGE MAURICIO DIEGUEZ LÓPEZ**, la cual se intitula **FALTA DE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA CONDICIÓN LABORAL DEL CADDIE EN LOS CLUBS DE GOLF DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**. Razón: Se hace constar que la presente tesis anteriormente se intitulaba como **FALTA DE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA CONDICIÓN LABORAL DEL CADDIE EN CLUBS DE GOLF DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**. Asimismo declaro expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** Considero que el contenido de la investigación constituye un aporte muy importante a la sociedad y muy especialmente a los clubs de golf del departamento de Guatemala sobre un mejoramiento en cuanto a las condiciones laborales actuales de los caddies que prestan sus servicios en sus instalaciones.
- b) **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Los capítulos de presente tesis tienen un orden lógico que permiten determinar forma clara el contenido de los temas desarrollados en la investigación. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, el inductivo, el inductivo y la técnica bibliográfica, esto viene a contribuir para que el presente trabajo monográfico sirva como fuente de consulta dentro la rama del derecho laboral.



Lic. RAINER ARMANDO GORDILLO RODRÍGUEZ.
Abogado y Notario. Colegiado 1849
4ª. Calle 7-53 zona 9 Edificio Torre Azul Oficina 307
Teléfono 23603714
Ciudad de Guatemala

- c) **Redacción:** La redacción de la tesis reúne la claridad y la precisión en tal forma que sea muy comprensible para el lector que le interese un tema laboral en los clubs de golf y al mismo tiempo conocer más sobre el deporte muy poco practicado y conocido en nuestro medio como lo es el golf.

- d) **Contribución científica:** El aporte científico que brinda el tema investigado por el sustentante es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado con anterioridad. Pudiendo en todo caso servir como material de consulta para futuras investigaciones.

- e) En la conclusión discursiva, el bachiller Jorge Mauricio Dieguez López expone sus puntos de vista sobre los problemas que se le presentan a los caddies en los clubs de golf del departamento de Guatemala.

- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron autores nacionales muy conocidos. .

- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



RAINER ARMANDO GORDILLO RODRIGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de noviembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE MAURICIO DIEGUEZ LÓPEZ, titulado FALTA DE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA CONDICIÓN LABORAL DEL CADDIE EN LOS CLUBS DE GOLF DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS: Por todo, por mis padres, por mi familia, por oír y contestar mi clamor, por este logro profesional que consagro desde ya para la Gloria de Su Santo Nombre.

A MIS PADRES: Por todo su apoyo y paciencia.

A MIS HIJOS: Lindos, traviesos, la razón de mi esfuerzo

A MIS HERMANOS: Carmen, Rubén, Nelson y Ale.

A MIS COMPAÑEROS: Martin Hernández, Juan Tzul, Georgina Morales, Deifilia España, Carlos R. Morales y Ovidio Orellana.

A MI PADRINO: Lic. Rainer Armando Gordillo Rodríguez.

A MIS AMIGOS: Iris Lorena, Marvin, Raúl, Marielos, Kincho.

Y POR SU APOYO: Licda. Nydia Paredes, Lic. Mario Morales.

A: Licda. María Teresa Gómez López por los años de trabajo.

A: Comunidad Católica "Jesús Reina".

A: Mayan Golf Club por tantos años de trabajo.

A: Todos mis amigos y compañeros caddies.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación fue desarrollada de forma cualitativa, tomando en consideración que el tema a estudiar son las causas por las cuales el caddie no es considerado un trabajador con relación laboral con los clubs en los cuales presta sus servicios. Asimismo, la presente investigación está dirigida hacia el derecho laboral, dado que las actividades que lleva a cabo el caddie son reguladas y estudiadas dentro de la rama del derecho ya antes mencionado.

El contexto de la investigación se desarrolla durante los años 2014 y 2015 y dentro del ámbito territorial del departamento de Guatemala, pues cuenta con cinco clubs de golf en los que laboran los caddies y quien es el sujeto principal de estudio de esta tesis.

El aporte académico puede ser vista como un pequeño grano de arena en el enorme mar que es el derecho laboral, y si bien puede ser una fuente de consulta para otros estudiantes y profesionales puede ser que algún día alguien más se interese en esta singular figura del caddie y su entorno y la venga a enriquecer con nuevos aportes.



HIPÓTESIS

Del presente trabajo monográfico se puede deducir que actualmente las personas que prestan sus servicios como caddies en los campos de golf del departamento de Guatemala no son considerados como trabajadores formales de estas instituciones por lo que muchas veces sus derechos laborales son violentados y también sufren discriminación por esta misma condición laboral.

Por lo tanto, es necesario lograr el reconocimiento legal de la condición laboral del caddie para que pueda gozar de algún tipo de prestaciones y pueda mejorar su calidad de vida pero al mismo tiempo su ambiente laboral lo que redundaría en la prestación de un mejor servicio hacia las personas que practican el golf ya sea en forma amateur o profesional en Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se pudo comprobar que en la actualidad los caddies no tienen un reconocimiento legal de su condición laboral en los clubs de golf del departamento de Guatemala, por tanto son considerados como trabajadores independientes y consecuentemente no tienen muchos derechos y prestaciones por lo que a menudo son discriminados por algunas personas que practican el deporte del golf así como por algunos empleados administrativos de los clubs de golf del departamento de Guatemala, no es necesario reformar el Código de Trabajo pues lo que haría falta es darle al caddie su lugar, valorar su esfuerzo y dedicación por parte de estas instituciones, esto vendría a redundar en un trabajador más comprometido con el club.

Los métodos utilizados para investigar fueron el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual en las cuales prestan sus servicios en los diferentes clubs de golf del departamento de Guatemala para poder establecer el marco teórico sobre el cual deben regularse derechos laborales de estos trabajadores llamados caddies.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo	1
1.1 Derecho de trabajo	3
1.2 Definición del derecho de trabajo.....	4
1.3 Principios del derecho de trabajo.....	6
1.3.1 Principio de tutelaridad	6
1.3.2 Principio de derechos mínimos.....	7
1.3.3 Principio de irrenunciabilidad.....	7
1.3.4 Principio de superación de derechos mínimos	8
1.3.5 Principio de imperatividad.....	8
1.3.6 Principio de realismo y objetividad.....	8
1.3.7 Principio de sencillez	9
1.3.8 Principio democrático	9
1.3.9 Principio conciliatorio	9
1.3.10 Principio in dubio pro operario	10
1.3.11 Principio de estabilidad laboral	10

CAPÍTULO II

2. El golf	11
2.2 Historia del golf	13
2.3 Vocabulario de golf con los términos más utilizados.....	15
2.4 Campos de golf en el departamento de Guatemala.....	18



Pág.

2.4.1 Mayan Golf Club.....	19
2.4.2 Guatemala Country Club	21
2.4.3 Alta Vista Golf y Tenis Club.....	21
2.4.4 Hacienda Nueva Country Club	22
2.4.5 Club Campestre San Isidro.....	22

CAPÍTULO III

3. El caddie	25
3.1 Historia y desarrollo de la figura del caddie	26
3.2 Relación del caddie con el jugador de golf	29
3.3 Condición laboral del caddie en los clubs de golf en el departamento de Guatemala	30
3.4 La situación actual de los caddies en otros países	37

CAPÍTULO IV

4. Falta de reconocimiento legal de la condición laboral del caddie en los clubs de golf en el departamento de Guatemala.....	41
4.1. Prestaciones laborales.....	41
4.2. Aguinaldo.....	42
4.3. Vacaciones	43
4.4. Bonificación incentivo	45
4.5. Bonificación Anual para Trabajadores del Sector privado y Público.....	47
4.6. El contrato individual de trabajo.....	48

4.7. Definición legal del contrato individual de trabajo	49
4.8. Definición doctrinaria del contrato individual de trabajo	50
4.9. Sujetos del contrato individual de trabajo	51
4.9.1 Sujetos principales	51
4.9.2 El trabajador	51
4.9.3 El patrono	52
4.9.4 Sujetos auxiliares	53
4.9.5 Intermediarios	54
4.10. Análisis sobre la relación laboral del caddie y la falta de reconocimiento como empleado de los clubs de golf	54
4.11 La relación jurídica laboral	57
4.11.1 Por su contenido	58
4.11.2 El respeto a la dignidad del trabajador	58
4.11.3 El deber de seguridad e higiene en el trabajo	58
4.11.4 Deber de ocupación efectiva	59
4.11.5 Deberes administrativos	60
4.11.6 Deberes adicionales	60
4.11.7 Deberes Patrimoniales	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65



INTRODUCCIÓN

El interés primordial de este trabajo de investigación está dirigido a analizar la situación laboral que actualmente tiene el caddie en los clubs de golf del departamento de Guatemala, intenta esta tesis de explicar la forma en que trabaja, cuales son sus asignaciones, sus funciones así como también la forma en que es muchas veces es tratado por el hecho mismo de no estar reconocido como un trabajador formal dependiente del club en el cual presta sus servicios.

El objetivo general de esta tesis que era primordialmente determinar la situación laboral del caddie en los clubs de golf se cumplió porque se pudo acceder a información de la manera en que son regulados en sus lugares de trabajos, y es invariablemente que en ningún club de golf son considerados como empleados de los mismos lo que ocasiona muchas veces discriminación y abusos la mayoría de las veces por parte de jugadores de golf a los que les cargan el equipo deportivo necesario y otras veces por trabajadores administrativos de cada uno de estos clubs deportivos.

La hipótesis planteada para el desarrollo de la presente trabajo monográfico fue: comprobar que los caddies no tienen un reconocimiento legal como trabajadores formales en los clubs de golf en los cuales prestan sus servicios, y es que efectivamente en ninguno de estos centros deportivos tienen prestaciones laborales mínimas como un aguinaldo, vacaciones mucho menos seguridad social.

Mi trabajo de investigación lo he dividido en cuatro capítulos: El primer capítulo indica el derecho del trabajo así como sus principios; el segundo capítulo desarrolla una breve historia del golf y asimismo la historia de los clubs de golf existentes en el departamento de Guatemala; el tercer capítulo explica en esencia la figura del caddie, sus funciones, como efectúa su trabajo, sus obligaciones, la condición laboral del caddie actual en los clubs de golf del departamento de Guatemala y la situación del



caddie en otros países; el último y cuarto capítulo analiza la falta de reconocimiento legal de la condición laboral del caddie en los clubs de golf del departamento de Guatemala y que según mi criterio personal basado en las motivaciones jurídicas fundamentan que el caddie si se reúne los requisitos legales para ser considerado un trabajador formal en relación de dependencia de los clubs de golf en que presta sus servicios.

Usé la técnica documental y de fichas bibliográficas y los métodos analítico, inductivo y deductivo.

Me nace la idea de realizar este trabajo monográfico porque yo en lo personal tengo muchos años de dedicarme a este trabajo y se lo que significa ir un día al club y no ganar un centavo, se lo que es arriesgar la vida cuando hay una tormenta eléctrica y el jugador no teme a los elementos de la naturaleza; nace esta idea después de escuchar que hay diferencia en la comida para caddie y la comida para socios, y es que en Guatemala no existen muchas fuentes de trabajos por eso es que el caddie acepta esta situación de informalidad porque no hay mucha oferta laboral a la cual optar. Esta labor deja muchos sinsabores pero no hay duda que hay momentos buenos y esos siempre hay que disfrutarlos, y tomar la vida como jugar una ronda bajo par y hacer un hoyo en uno.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

Proverbios capítulo 19 versículo 15 dice "La pereza hace caer en el sueño, la persona floja pasará hambre"; estas sabias palabras son solo una de las referencias que se hacen a la importancia que tiene para toda la especie humana la actividad llamada trabajo desde tiempos bíblicos. Se llama trabajo a toda actividad que ejecuta el hombre con el objetivo de obtener algún ingreso o salario que a cambio que le permita satisfacer sus necesidades todos los días tales como su alimentación, vestuario, vivienda y educación para sí y para su familia. Actualmente, el trabajo se asocia rápida y directamente con el salario, pero esto no fue siempre así ya que antes del advenimiento del desarrollo del sistema capitalista el trabajo servía para que una persona obtuviera sus propios productos de subsistencia o pudiera intercambiarlos por otros de mayor necesidad con otros individuos cercanos o lejanos. Todo esto muestra que, independientemente de lo que se reciba a cambio, el trabajo siempre aparece como una de las actividades más importantes por estar directamente relacionado con la perpetuación de la especie humana sobre la faz de la tierra.

Todas las personas no importa su nivel socio-económico, deben trabajar para obtener un ingreso económico para poder subsistir y debe realizar actividades de diverso tipo que tienen como objetivo principal proveerle de aquellos elementos necesarios como alimentos, abrigo, protección, además de una satisfacción personal; trabaja tanto el millonario dueño de transnacionales como el señor limpiabotas de una esquina. Se dice

que el trabajo dignifica a la persona, que no hay trabajo malo y lo que cuenta es trabajar. Sin embargo, hoy día en una sociedad tan competitiva como la nuestra hacen que esto no sea suficiente y así nacen innumerables trabajos que tienen que ver con necesidades secundarias como bienes materiales o servicios. De cualquier modo, el trabajo siempre se constituye como la actividad que le permite al hombre un salario, pago o producto a partir del cual establece su subsistencia (ya sea porque recibe elementos que pueden ser intercambiados por otros o porque produce sus propios medios de subsistencia).

Para poder alcanzar un puesto de trabajo, el ser humano actual debe educarse, perfeccionarse y especializarse en una determinada actividad. Es así como de cierto modo, las posibilidades de conseguir un trabajo más estable, seguro, duradero y que le provea de mejores beneficios, serán más altas. El trabajo varía sobremanera dependiendo del sector social al que se pertenezca, siendo común que los sectores sociales más bajos se dediquen a las actividades del rubro primario y los sectores de clase media y alta a los de los rubros secundarios y terciarios los que proporcionan un ingreso más alto y le permite tener un mayor nivel de poder adquisitivo.

Trabajo, según la definición del Diccionario de la Real Academia Española es “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”, es entonces gracias a ese esfuerzo que el hombre puede tener satisfactores a sus necesidades.¹

¹ Real Academia Española. **Diccionario de la real academia española**. Pág. 2003.



La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 que “el trabajo es un deber de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Resulta entonces que la importancia de la actividad llamada trabajo es tanta que el legislador se preocupó que esta tuviera un rango constitucional y que al mismo tiempo que es un derecho también es una obligación social que puede ser ante su familia y ante la sociedad misma, porque con ella sacará adelante a su núcleo familiar y paralelamente contribuye con el desarrollo económico del país.

1.1 Derecho de trabajo

El derecho de trabajo nace por la importancia de regular las relaciones entre el trabajador y el patrono con ocasión del trabajo, busca que los derechos y obligaciones que emanan de esas relaciones sean equitativas para ambos, porque sin eso es muy difícil o imposible mantener el orden y el equilibrio social. Para el tratadista Mario de la Cueva “El derecho de trabajo se gestó, en el siglo XX, como consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de la clase trabajadora, que en la Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajador”.²

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 5.



1.2 Definición del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es la rama del derecho a través de la cual se estudian los principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, y crea las instituciones para la resolución de sus conflictos.

El autor Rolando Echeverría Morataya, expone “que el derecho del trabajo puede definirse como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el status de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.³

Para Ernesto Krotoschin, el derecho de trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.⁴

El primer gran antecedente histórico del derecho laboral se halla en la Revolución Industrial en los siglos XVIII y XIX, son días de cambio de “tecnología” del gran salto del taller a la fábrica, o lo que es lo mismo del artesano al obrero, esto por obra y magia por

³ Echeverría Morata, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág 8

⁴ Krotoschin Max, Luis Ernesto. **Derecho laboral**. Pág. 99

la aparición de la máquina. Aunado a esta situación surgen problemas tales como los accidentes de trabajo por la falta de destreza, técnica o capacitación al usar las nuevas máquinas, aumenta la demanda de trabajo y es esta situación la que sirve de caldo de cultivo para que surja como siempre la explotación del hombre por el hombre; surgen las jornadas de trabajo extenuantes mal pagadas, en condiciones infrahumanas de seguridad y de higiene y sin ningún tipo de previsión social. Es por estas razones que el Estado a través del órgano respectivo se ve forzado a crear leyes que tiendan a proteger al trabajador frente a los abusos de malos patronos.

Curiosamente después de las grandes guerras mundiales nacen dos importantes instituciones a nivel internacional que defienden activamente los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo. Es así como después de la Primera Guerra Mundial nace la Organización Internacional de Trabajo (OIT) con sede en Ginebra, Suiza. Al finalizar la segunda guerra mundial nace al mundo la Organización de Naciones Unidas (ONU) que además de promover el respeto a los derechos humanos del hombre, así como para mantener la paz mundial entre las naciones, promueve políticas de empleo justo y digno.

Para Guillermo Cabanellas, citado por tratadista Rolando Echeverría Morataya, el derecho de trabajo es "aquel que tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma



de la prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

1.3 Principios del derecho de trabajo

Actualmente rige en Guatemala el Código de Trabajo que fue redactado en 1947 durante el gobierno del presidente Juan José Arévalo Bermejo, el mismo ha sufrido reforma tras reforma pero sigue vigente hasta hoy en día. La entrada en vigencia del Código de Trabajo se da tras muchos años de represión y dictadura militar, violación de derechos humanos incluidos los derechos laborales, y representó un verdadero adelanto para su época, siendo uno de los importantes logros de la Revolución del 20 de octubre de 1944.

Tiene el Código de Trabajo en su parte considerativa las características ideológicas que inspiran la legislación laboral, entre los principales principios ideológicos se pueden enumerar los siguientes:

1.3.1 Principio de tutelaridad

Este principio ideológico se sustenta en el intento tratar de compensar al trabajador por la desigualdad económica que tiene frente al patrono, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente sobre el patrono o empleador. Esta tutelaridad se da cuando el factor económico es adverso al trabajador y se encuentra en desventaja ante

⁵ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** pág 8



el patrono, empleador o empresario por lo cual la tutelaridad los coloca en igualdad de condiciones a ambos elementos personales del derecho laboral.

1.3.2 Principio de derechos mínimos

Este principio significa que en el derecho del trabajo toda norma jurídica es un tope mínimo que el patrono está obligado a darle al trabajador. Este mínimo puede ser superado pero nunca debe ser menor de lo estipulado por la legislación laboral, acá se incluyen las leyes ordinarias, especiales, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de condiciones de trabajo, sentencias y los reglamentos interiores de trabajo; por ejemplo el patrono no puede pagarle un salario inferior al fijado como salario mínimo mensualmente.

1.3.3 Principio de irrenunciabilidad

Principio que estipula que el mismo trabajador tiene prohibición legal de renunciar voluntariamente a los derechos que el derecho laboral le da. Ningún contrato, pacto, convenio o un reglamento interior de trabajo pueden tergiversar, disminuir o renunciar los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de trabajo y cualquier otra legislación le da al trabajador frente al patrono. Por ejemplo el trabajador no puede renunciar al periodo de vacaciones al que tiene derecho, así como tampoco podría renunciar al salario mínimo que señala la ley y aceptar un pago menor o renunciar al pago de las jornadas extraordinarias que haga efectivas en su centro de trabajo.

1.3.4 Principio de superación de derechos mínimos

Este principio laboral significa que lo establecido para el trabajador se puede superar de acuerdo con las posibilidades de la empresa o el patrono, puede superarse por medio de la contratación individual o colectiva y muy especial por los convenios colectivos de condiciones de trabajo. Por ejemplo si bien existe un salario mínimo vigente en todo el país, el patrono ofrece pagarle más al trabajador en concepto de salario.

1.3.5. Principio de imperatividad

Este principio del derecho laboral se halla regulado en la literal c) del cuarto considerando del actual Código de Trabajo el cual dice que el derecho de trabajo es necesario e imperativo, en otras palabras es obligatorio en cuanto se refiere a las prestaciones mínimas contenidas en la ley, de allí la limitación al principio de la autonomía de la voluntad del derecho común.

1.3.6. Principio de realismo y objetividad

Indica este principio que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y objetivo porque su fin es el de resolver los problemas que van surgiendo como consecuencia de su aplicación con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles.



1.3.7. Principio de sencillez

Este principio se halla regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo y su razón de ser es que para la efectiva aplicación es necesario introducir reformas para la agilización, esto con el fin de hacer más ágil la administración de justicia y las controversias que van surgiendo con ocasión de la aplicación de Código de Trabajo sean resueltas en un tiempo prudencial sin mayores dilaciones y sin trámite engorroso por el contrario con procedimientos ágiles y rápidos que terminen desesperando al trabajador y abandone sus pretensiones.

1.3.8. Principio democrático

Este principio se halla regulado en el cuarto considerando del Código de Trabajo específicamente en la literal f; la cual define al derecho laboral 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 favorece los intereses justos de los patronos", se considera entonces al derecho laboral como una expresión genuina y participativa del juego de la democracia pues los trabajadores constituyen la mayoría.

1.3.9. Principio conciliatorio

Este principio dice que el derecho de trabajo es conciliatorio entre los patronos y

trabajadores pues procura avenir a las partes para que arreglen las controversias que pudieran surgir entre ambos.

1.3.10. Principio in dubio pro operario

Este principio es uno de los más importantes del derecho laboral, se halla regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual ordena que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en sentido más favorable para los trabajadores. Esta además es una regla de interpretación en derecho laboral que siempre se debe observar.

1.3.11. Principio de estabilidad laboral

El tratadista Mario de la Cueva, manifiesta acerca de este principio que: "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".⁶

⁶ De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 178.



CAPÍTULO II

2. El golf

Al escuchar la palabra golf se puede asociar desde la marca de un vehículo, una revista o el deporte en como tal. El golf es uno de los deportes más antiguos que existen así como de los más complejos. Consiste en hacer un recorrido a un campo cubiertos de gramas especiales tratadas con mucho cuidado golpeando una pelota en el menor número de golpes posibles, durante ese recorrido el golfista como se le llama a la persona que practica este deporte encuentra obstáculos de agua, zonas llenas de diferentes tipos de árboles, barrancos, trampas de arena, hasta el viento no importa si está en contra o a favor es un elemento a tomar en cuenta.

La mayoría de campos de golf tienen 18 hoyos y fijan en par 72 la marca del campo. Este término Par viene a ser una especie de medir el nivel de juego de un golfista, así es como una persona que lanza 89, 90, 91, 92, tendrá un handicap 18, lo que significa que es un jugador promedio; el golfista que hace el recorrido en menos de 72 golpes en 18 hoyos son golfistas profesionales o que están por obtener ese status.

El equipo necesario para practicar este deporte consiste en un maletín comúnmente llamado bolsa para palos de golf y los famosos palos de golf, siendo los más comunes el Driver que viene a hacer el número 1, las maderas de calle y los hierros. Entre más alta es la numeración de cada madera de calle o hierros es menos la distancia que recorre la bola, por ejemplo un hierro 5 es el indicado para una distancia de 180 metros

y el hierro 9 se usa a una distancia de 130 yardas al objetivo. El Jugador profesional solo puede llevar 14 palos en su bolsa, el jugador aficionado o amateur es libre de la cantidad palos de golf en su maletín aunque esta cantidad puede variar si el torneo es avalado por las diferentes asociaciones de cada país. El golf se puede practicar en grupo máximo de seis personas y sin embargo a quien debe vencer es al campo, los otros jugadores son compañeros de juego a los que para obtener un triunfo o una derrota es necesario hacer el recorrido de los 18 hoyos aunque sea un tiro menos que los demás.

El golf se juega, en su casi todos los casos, sin la supervisión de un árbitro. El juego depende de la honradez e integridad del o de los individuos para mostrar consideración hacia los demás jugadores y jugar conforme las reglas. Todos los jugadores deberán conducirse de manera disciplinada, demostrando en todo momento cortesía y espíritu deportivo, esto no significa que se juegue de manera fúnebre o algo similar, al contrario es muy divertido y el golfista la pasa muy alegre y después de cada tiro se puede hacer todo tipo de broma, pero después de efectuar el golpe, durante su preparación nadie habla, nadie se mueve, se respeta al compañero de juego, independientemente de cuan deportivos puedan ser en la cancha y fuera de ello. Esto es a los golfistas llaman el espíritu de juego del golf.

Este deporte precisa de la concentración de un relojero al momento de efectuar cada golpe, pero los compañeros de juego no intervienen en el juego de otro jugador para nada, es más al momento de extraviar una pelota todos tendrán la caballerosidad de ayudar en la búsqueda. Es un deporte de etiqueta, de honor y honradez, dice el refrán



que quien hace trampa en el juego del golf hace trampa en los negocios, en su trabajo o en su vida misma.

2.2 Historia del golf

El golf es un deporte antiguo y de rancio abolengo. A la fecha existen varios países que se disputan el honor de tener la paternidad sobre tan bella actividad deportiva. Los holandeses dicen que el nombre del golf se deriva de la palabra kolf que en su idioma significa báculo o muleta. Francia, Italia e incluso España se pelean el honor de ser la cuna del deporte de los bastones y la pelotita blanca. Sin embargo corresponde a los escoceses este honor y luego la inmensa ayuda de los ciudadanos ingleses por el entusiasmo dado a este juego.

Para los albores del año 1411 al fundarse la Universidad de St. Andrews de Escocia, el golf ya era muy conocido y practicado por todas las clases sociales en unos terrenos de propiedad comunal, situados a la orilla del Mar del Norte y de configuración y aspectos peculiares. Allí nacieron las famosas trampas de arena y unas leyes rudimentarias de lo que serían en un principio llamadas leyes del golf precursoras de las complejas y muy meticulosas reglas que rigen hoy en día este deporte.

Es el 6 de marzo de 1457 cuando nace oficialmente la historia del golf porque es mencionado por primera vez en un documento oficial del rey Jacobo II en el cual se prohíbe la práctica del deporte porque sus ciudadanos estaban muy dedicados a esto y descuidan otras actividades como el tiro con arco lo que era fundamental en la defensa

de sus territorios contra piratas y en contra de ingleses. En 1491 el mismo rey se ve obligado a endurecer aún más la ley contra la práctica del golf, pero se ve obligado a dar marcha atrás en el año 1503 porque era tanto el gusto por este deporte que muchos miembros de la corte lo practicaban y se dio cuenta que no podía impedir tal afición al juego.

El siguiente país oficialmente “conquistado” por el golf es Inglaterra porque al asumir el trono Jacobo de Escocia lo llevó a esas tierras y es así como cerca de Londres nace el primer club de golf del mundo el Royal Black Heath Golf Club, 146 años antes incluso de la fundación de Saint Andrews de Escocia.

En el año 1754 se constituyó la llamada Sociedad de Golfers de Saint Andrews, cuyo campo, la catedral de golf Old Course, tenía 12 hoyos. El 14 de mayo de ese mismo año se establecen lo que en un principio se denominó Leyes para jugar al golf, las que fueron el punto de partida para las actuales reglas.

Al comenzar el siglo XIX, ya era practicado en América, mientras en Europa el rey Guillermo IV, le confirió el honor al club Saint Andrews al llamarle Royal and Ancient (R & A). En el año 1836 se estableció en recorrido en 18 hoyos como sigue siendo a la fecha.

En el año 1892 se acepta en todos los clubs del mundo que para entonces ya está muy difundido este deporte como máxima autoridad a Saint Andrews en materia de legislación de golf.

Para finales del siglo XIX se produce en Estados Unidos la llamada fiebre del golf, pues al finalizar ese siglo gran parte de las ciudades y pueblos contaban con campos de golf fueran públicos o privados. El 22 de diciembre de 1894 quedó organizada la hasta hoy célebre United States Golf Association, conocida como la USGA.

Es así como un deporte que nació en praderas y montañas jugado en sus inicios por pastores de cabras es el único deporte jugado en la luna. En febrero de 1971 el astronauta Allan Shepard, golpeó simbólicamente dos bolas sobre la superficie del satélite.

2.3 Vocabulario de Golf con los términos más utilizados

Birdie

Resultado que se obtiene al jugar un hoyo en un golpe menos de su par.

Bogey

Resultado que se obtiene al jugar un hoyo en un golpe más de su par.

Caddie

Persona encargada de llevar la bolsa de palos de un jugador de golf en el campo. Los caddies profesionales efectúan mediciones de los hoyos, aconsejan al jugador sobre el palo a jugar y constituyen un gran soporte para el jugador durante los torneos.

Normalmente los caddies de profesionales perciben un porcentaje de las ganancias del jugador, además de un importe fijo.

Caddie master

Empleado del club que tiene a su cargo la designación de los caddies con un jugador, entre otras obligaciones tiene a su cuidado el equipo de golf de todos los jugadores o socios de un club, es el jefe inmediato de los caddies.

Caída

Desviación que sufre la bola de golf en el green debido a las inclinaciones del green, o la dirección de la hierba. Leer correctamente las caídas en los greens es fundamental en el juego del golf.

Calle o fairway

Área de hoyo entre el tee de salida y el green, en la cual la hierba está segada de manera uniforme. No obstante en el fairway o calle se suele encontrar obstáculos de agua, bunkers y otros elementos.

Campo de golf

Entidad que, sin ser necesariamente un club, desarrolla la práctica del golf en sus instalaciones.

Estos campos pueden ser de 9 o 18 hoyos dependiendo del tamaño de los terrenos sobre los cuales se diseñan.

Club de golf

Asociación de personas que practican el deporte del golf, sin ánimo de lucro y que hacen elecciones para elegir al presidente.

Driver

Es el palo de la bolsa de golf con el que se alcanzan las mayores distancias. Tiene una varilla de mayor longitud y pocos grados en la cara del palo, se le asignará un número sería el número 1 de la bolsa de palos.

Green

Área especialmente preparada donde está situada la bandera que indica la posición exacta del hoyo, donde debemos embocar la bola. En esta área la hierba está segada más corta y hay suaves pendientes llamadas caídas para dificultar el juego.

Handicap

Básicamente es la ventaja en golpes que recibe un jugador amateur, respecto al par del campo, en función de su nivel de juego, se usa para poder asignarle al golfista una categoría al momento de efectuar un torneo, es la medición de su nivel de juego.

Hole in one (hoyo en uno)

Es cuando un jugador juega un hoyo embocando la bola en un solo golpe, generalmente en un hoyo par 3. Cuando se realiza esta jugada el jugador debe invitar a un brindis a todos los jugadores que se hallen en el campo ese día.



Marshall

Persona empleada por el club de golf para velar por el cumplimiento de las normas de cortesía y normas de juego por parte de los jugadores de golf.

Masters de Augusta (The US Masters)

Importante torneo de golf masculino que se celebra cada año en el Augusta National Golf Club, en Estados Unidos. Es uno de los cuatro grandes (majors) torneos anuales del calendario internacional.

Par del hoyo

Professional average result o sea el número estipulado de golpes en el cual se ha de jugar un hoyo de golf. Un hoyo de golf puede ser par 3, par 4 o par 5, dependiendo de su distancia y dificultad.

También conocido como par del campo o sea el número estipulado de golpes en el cual se ha de jugar el recorrido de 18 hoyos. Un recorrido de golf puede ser par 71, par 72, par 73 o incluso par 70 o 69, aunque la mayoría de los campos son par 72.

2.4. Campos de golf en el departamento de Guatemala

En el departamento de Guatemala existen cinco campos de golf, siendo estos el Mayan Golf Club ubicado en el municipio de Villa Nueva y San Miguel Petapa, el Guatemala Country Club en la zona once capitalina, Club Campestre San Isidro en la zona



dieciséis de la ciudad capital, Alta Vista Golf y Tenis Club y Hacienda Nueva Country Club, estos dos últimos ubicados en jurisdicción del Municipio de San José Pinula.

2.4.1. Mayan Golf Club

Según escribió el señor Oscar Armando Gordillo Mijares, en su artículo “ En rescate de la Memoria Institucional “ publicado en la revista conmemorativa por el cumplimiento de cuarenta años de la fundación del Mayan Golf Club se da un domingo uno de diciembre de mil novecientos dieciocho, cuando se reunieron en los salones del Club Americano los señores Herbert Cook, Daniel Hodgson, Walter Jessup, Francis Hoeck y John Roach, atendiendo una invitación que les fuera hecha por el señor Walter Jessup, para conversar sobre el proyecto de fundar un club deportivo con el propósito primordial de practicar el deporte del golf. Es el campo de golf más antiguo de Guatemala y también de Centroamérica.

El club se formó aquella tarde, mientras Guatemala vivía la euforia tras la firma en Europa del armisticio que puso fin a la primera guerra mundial. Este gran club ha tenido a lo largo de sus noventa y siete años de vida dos nombres “Pamplona Golf Association” y “Mayan Golf Club” y tres canchas: la primera conocida por Pamplona en el Cantón la Paz, zona 12 de la ciudad capital; la segunda la antigua finca “la chácara” situada al sureste de la ciudad de Guatemala, actualmente hoy la colonia Jardines de la Asunción zona 5 y por último la finca “El Zarzal” en jurisdicción municipal de los municipios de San Miguel Petapa y de Villa Nueva, en los que se encuentra hasta el día de hoy.



Es necesario mencionar que los cambios de sede han sido por el crecimiento urbano y poblacional.

Es así como el 18 de julio de 1964 la bandera con los colores azul y blanco distintivos del club es izada por los señores Guillermo Zachrisson, Alfonso Toledo, Oscar Armando Gordillo Mijares y Juan Matheu, hombres visionarios que tuvieron la valentía y la osadía de fundar una cancha de golf en un país en el cual no era ni es actualmente un deporte que cuente con una afición pendiente de los resultados de los diferentes torneos.

Actualmente el Mayan Golf Club es una cancha de par 72 de 18 hoyos, 4 par 3; 4 par 5; y 10 par 4; posee según la opinión de todos las personas que han jugado allí el hoyo con la vista más hermosa de toda Guatemala, ya que desde el green del hoyo 10 se puede apreciar la inmensidad del lago de Amatitlán y los volcanes pacaya y el de agua.

En este club laboran 120 caddies incluyendo a los de planta fija como son llamados los que llegan todos los días entre semana y están dedicados a tiempo completo a esta labor; a los que llegan sábado y domingo buscando un ingreso extra porque cuentan con otro trabajo de lunes a viernes se les llama de fin de semana o eventuales o en algunos casos suplentes.

Existen dos categorías de caddies, de primera, cuya tarifa es de 120 quetzales por 18 hoyos y 60 quetzales por 9 hoyos; la categoría de segunda cuya tarifa es de 100 quetzales por 18 hoyos, y 50 quetzales por nueve hoyos.

2.4.2. Guatemala Country Club

Se encuentra en pleno corazón de la zona 11 de la ciudad capital. Es el segundo club de golf más antiguo de Guatemala. Fue inaugurado en el año de 1928 y desde su fundación ha permanecido en el mismo lugar. Es una cancha de par 72. Acá trabajan como caddies unas 50 personas incluyendo los de fin de semana. La tarifa es de 150 quetzales por 18 hoyos y la misma cantidad por nueve hoyos. Es el único club de golf en toda Guatemala que maneja una modalidad de jubilación o retiro a los caddies que cumplen 70 años de edad, otorgándoles una pensión de ochocientos quetzales mensuales, a estos caddies pensionados no los dejan trabajar por turno pero si tienen un jefe que los requiera para jugar una ronda pueden hacerlo únicamente con esta persona.

2.4.3 Alta Vista Golf y Tenis Club

Ubicado entre las frías montañas que rodean al municipio de San José Pinula. 1990 fue el año en el cual un grupo de entusiastas jugadores de golf nacionales y extranjeros decidieron diseñar el Club Alta Vista y Tenis Club.

Altavista Golf y Tennis Club surgió en medio de la necesidad existente entre los golfistas guatemaltecos de contar con un club exclusivo y diferente por su topografía, fue así como se generó la idea de crear un club de golf diferente y retador para satisfacer estas necesidades. Es una cancha Par 72 en la que el viento casi siempre es un obstáculo a vencer así como la singular topografía de sube y baja que reta la condición física del jugador.

En este club prestan sus servicios unos 150 caddies divididos en tres categorías, la de Primera tiene una tarifa de 100 quetzales, la segunda de 80 quetzales y la tercera de 60 quetzales por 18 hoyos y la mitad respectiva por la ronda de nueve hoyos.

2.4.4. Hacienda Nueva Country Club

Distante unos pocos kilómetros en el municipio de San José Pinula se encuentra Hacienda Nueva Country Club. Es también un campo privado. Es una cancha par 72 en la se han realizado varios torneos profesionales de renombre. En el siglo XVI fue un convento jesuita del que aún se conserva en muy buen estado. La casa club se hizo de tal modo adaptándola con el edificio antiguo para conservar esa joya arquitectónica.

Este campo dispone de aproximadamente 100 caddies divididos en tres categorías para efectos de tarifa por ronda de 18 hoyos; a los de primera o de color azul se le paga la cantidad de cien quetzales; a la categoría de amarillo o segunda la tarifa asignada es ochenta quetzales y la tercera categoría o de rojo recibe una paga de sesenta quetzales.

2.4.5 Club Campestre San Isidro

A tan solo quince minutos del centro de la capital se halla el campo más joven de los cinco ubicados en el departamento de Guatemala, se encuentra ubicada en una zona residencial de mucha plusvalía como lo es la zona 16. Fue inaugurado con un torneo en enero del año 2000. En este club laboran como caddies unos 125 personas aproximadamente. Tienen una sola categoría de caddies y la tarifa mínima es de ciento veinte quetzales por ronda de 18 hoyos, y sesenta quetzales por ronda de nueve



hoyos. Una de las ventajas que tienen los caddies en este club es que si les ven condiciones y talentos para jugar al golf son apoyados con equipo, clases impartidas por profesionales y económicamente para potenciar su juego.



CAPÍTULO III

3. El caddie

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española caddie es la voz inglesa que significa “persona que lleva los palos a un jugador de golf”.

La definición de caddie aportada por el diccionario de la Real Academia Española aunque acertada es muy resumida para lo que en la vida real es el caddie o las funciones que el caddie desempeña, además del hecho de llevar o cargar los palos de un jugador de golf.

Caddie es la persona hombre o mujer en algunos casos que lleva, carga al hombro el equipo de un jugador de golf o bien halando un carrito manual o manejando un carrito eléctrico para que el jugador de golf se encuentre relajado, concentrado y dedicado al juego durante una ronda.

El trabajo de un caddie puede variar de jugador a jugador. Hay jugadores que no le van a consultar nada y él debe desempeñar su labor en silencio, como también hay jugadores que necesitan del consejo del caddie. Es por esta razón que el caddie debe conocer muy bien la cancha, debe saber las distancias de cada hoyo, debe calcular la distancia de un punto dado hasta el green. Debe conocer los diferentes obstáculos que enfrente el golfista durante el trayecto, debe conocer lo más acertado posible las caídas en los greens así como los desniveles en el fairway.

Debe tener el caddie conocimiento de las reglas de juego tanto locales como internacionales. Es frecuente ver en los diferentes clubs de golf que un golfista siempre

sale acompañado del mismo caddie cada vez que juega al golf; esto es porque entre los dos existe una especie de empatía pues tanto es así que el golfista debe confiar en que el caddie conoce ya la distancia que hace con cada palo y se tienen la confianza suficiente para discutir la estrategia a seguir. El golfista debe confiar en la experiencia del caddie pues esto es esencial para hacer la sugerencia correcta al momento de ejecutar un golpe desde el fairway o un putt en el green.

En América Latina los caddies son vistos como trabajadores dedicados a una labor secundaria, al contrario de Estados Unidos de América o los países europeos donde el trabajo de caddie es respetado y muy bien pagado; hasta existe una asociación de caddies profesionales que siempre está pendiente que se respeten los derechos laborales o las condiciones en que prestan su labor por mínimo que sea esta por ejemplo han luchado para que puedan trabajar en pantalones cortos o bermudas de golf. En Estados Unidos la mayoría de caddies que acompañan a los golfistas de alto nivel son graduados de alguna universidad o bien jugadores profesionales que no destacaron y se dedican a esta labor que por aquellos lares es muy bien pagada, famosos son los caddies de jugadores como Tiger Woods, Ben Crenshaw o Phil Mickelson de los cuales se cuentan reportajes o anécdotas en diarios y revistas especializadas pues estos caddies ganan millones de dólares anuales, viajan en primera clase y se hospedan en hoteles de cinco estrellas.

3.1 Historia y desarrollo de la figura del caddie

El origen de la palabra caddie tiene sus raíces históricas en Francia pues fue la Reina Maria I de Escocia nieta del rey Jacobo IV fue a estudiar a tierras francesas y ella como

aficionada al deporte de moda en esos tiempos, siglo XVI, llamaba "le cadets" a los niños que le ayudaban en la práctica de su juego, esta palabra significa niño, alumnos o nuevos alistados. Cuando Maria I de Escocia regresó de su educación en las cortes francesas hizo popular este término y los escoceses la empezaron a usar para designar así a los niños que llevaban su equipo durante el recorrido la ronda de golf, con el devenir de los años esta palabra derivó en cadi, cady o caddie.

Durante el siglo XVI la palabra caddie ya era sumamente usada y aceptada para llamar así a las personas ayudantes de campo de los golfistas. En Inglaterra ya en el año de 1730 caddie era sinónimo de "el niño que lleva los palos"

El campo de Saint. Andrews que en la actualidad se le considera una catedral del golf, fue el precursor de las primeras reglas para poder ser un caddie; entre estas estipulaba que ningún caddie podía tener menos de 11 años de edad, el vocabulario soez estaba prohibido, así como las acciones deshonestas y la falta de modales.

Durante la mayor parte de la historia el caddie era un oficio que desempeñado básicamente por niños o jóvenes adolescentes, y dentro de sus funciones tenían la de colocar la arena que se usaba como tee en las salidas, llevar la bolsa del jugador, quitar y colocar la bandera en el green.

A la par de la evolución y desarrollo del golf, las nuevas tecnologías y el apareamiento de más campos, la figura del caddie ha ido cambiando también, ahora además de las tareas que originalmente efectuaban los primeros caddies ahora en muchos se ha convertido en una especie de brazo derecho del jugador pues existe mucha comunicación entre ambos, pero esta situación se da cuando existe entre ellos la

confianza necesaria y la comunicación es fluida para planear la estrategia y tomar las decisiones más acertadas que harán que el jugador se concentre en el juego y se dedique a disfrutar el juego.

Es por ello que el caddie además de las tareas que tuvo desde su origen como el llevar la bolsa de palos, atender la bandera en el Green, rastrillar las trampas de arena, se ha convertido en un consejero si lo el jugador le solicita su opinión, debe conocer las distancias de los hoyos, los desniveles de los fairways, las caídas en los greens así como conocer de reglamento internacional y las reglas locales del campo en se encuentre ejerciendo su labor de caddie.

El caddie incluso debe hacerlo de psicólogo cuando ve que su jugador se halla mentalmente afectado por la presión que supone el estar jugado un torneo o simplemente un fin de semana con los amigos pero quiere llevarse el triunfo ese día. Pero no es algo fácil porque el carácter de cada persona es distinto y el trato hacia ellos en todos los casos varia, hay jugadores que son amistosos y siempre saludan y los tratan con respeto como también hay quienes creen aún que ellos son los señores feudales y que el caddie es un siervo con el que remata un mal día en la oficina o una discusión en el hogar y es el caddie quien resulta pagando los platos rotos.

Aún dentro del circuito profesional de la Professional Golf Association (PGA) que es el máximo nivel al que aspiran llegan todos los jugadores profesionales los caddies sufren de algún tipo de discriminación pues ellos por ejemplo no pueden ingresar a la casa club de los campos donde juegan sus jefes, pero si gozan del respaldo de sus



jugadores y son bien pagados en base a los premios que obtiene el golfista dependiendo de la posición que ocupa en determinado torneo.

3.2 Relación del caddie con el jugador de golf

El papel del caddie juega es sumamente importante durante el transcurso de una competencia, un torneo o un día cualquiera y se debe trabajar junto con el jugador tanto en lo individual como dupla ya que los dos forman un equipo al momento de jugar una ronda. Una ronda de golf dura aproximadamente cuatro horas y media en promedio. Pero, es sólo aproximadamente quince minutos de juego lo que se emplea en golpear consecutivamente a la bola.

Es en este tiempo muerto donde se planifica, se selecciona, se comparten infinidad de situaciones tanto físicas como psicológicas y que pueden influir en el estado mental del jugador. Siempre afirmamos desde la psicología, que un partido se gana o se pierde en tiempo muerto, ya que es cuando surgen las mayores presiones.

Las funciones específicas del caddie son limpiar la bola, dar información sobre la selección de tiro y distancia de yardas, tener nuevas bolas de golf para cuando sea necesario, colaborar en la distancia, el viento, la dirección, o una línea de un putt.

Existen jugadores que consideran al caddie como integrante de un "juego de equipo" y elemento importante para ayudar a los jugadores a realizar su mejor esfuerzo. Para ello debe poseer las siguientes cualidades tales como honradez y fiabilidad, positivismo, paciencia, demostrar a toda hora una influencia tranquilizadora, saber cuándo hablar y cuándo callar, poseer el perfecto conocimiento de golf y sus reglas, cuidar al jugador de

que nadie lo moleste o se mueva a la hora de jugar, si un caddie demuestra dudas sobre la decisión de un jugador, esto puede llevar a una falta de confianza o de compromiso por parte del golfista.

3.3 Condición laboral del caddie en los clubs de golf en el departamento de Guatemala

En la actualidad en ningún club de golf del departamento de Guatemala el caddie tiene la calidad de trabajador del club. Es visto solamente como una persona que carga una bolsa de palos, que jala un carrito manual o maneja un carrito de golf, consecuentemente No tiene un ingreso fijo, obtiene un ingreso solamente si llega suficiente gente a jugar golf y se le llega su turno o lo llama un jugador que lo tiene como caddie fijo y siempre que llega a jugar lo llama para que salga al campo con él. Es por estas circunstancias que los clubs de golf consideran que no hay una relación de trabajo ni con la entidad ni con el golfista porque es un trabajo eventual.

En algunos clubs se les asigna el peor lugar de las instalaciones como su lugar de estar, a excepción del Mayan Golf Club en el cual cuentan con cuarto de vestidores con duchas y sanitarios en buen estado y un comedor muy higiénico, con televisión moderna y amueblado muy elegante, en otros campos están hacinados en un área pequeña y son tratados con discriminación por los mismos empleados administrativos del club como gerentes, intendentes de campo, meseros o directivos. En otros clubs de golf los servicios sanitarios y duchas son deficientes, incluso la limpieza e higiene de estas áreas las tienen que efectuar ellos mismo o pagar a gente externa para que la efectúen.

En todos los clubs de golf del departamento de Guatemala el sistema para trabajar es por turnos, para lo cual debe colocar un carnet con su nombre en un tablero que rotara diariamente según lo vayan llamando y salga al campo a “cadear” , o bien cuenta con uno o varios jugadores o “jefes” que lo llaman cuando llegan a practicar el juego del golf. Su jefe inmediato es el Caddie Master. Ambos sistemas tienen ventajas y desventajas.

Cuando se tiene un jefe hay que esperarlo y pueda ser que ese día el jugador haya tenido un contratiempo y no llega a jugar y no le avisa a su caddie que no va a poder llegar esto representa una pérdida para este pues seguro dejó pasar su turno para esperar y el jugador en su oficina piensa que su caddie tiene muchas opciones de irse con cualquier otro jugador lo que no es así, pues ahora su turno ya paso y si no llega suficiente gente no trabaja y no tendrá ese día como cubrir sus gastos.

El esperar su turno significa que no tiene un jugador que lo llame ese día y que podría salir al campo con el cual el club le asigne pero si no llegan suficientes jugadores no saldrá al campo a trabajar.

En Guatemala los clubs de golf tienen una persona con plaza fija con todas sus prestaciones laborales llamado “caddie master”, este caddie master es el jefe inmediato de los caddies ya que es la persona que asigna en representación del club con quien sale a trabajar al campo el caddie.

El caddie no puede escoger ni pactar honorarios con nadie es el caddie master quien lo asigna y el jugador le paga al caddie por la labor efectuada conforme la tarifa establecida.

Actualmente la forma de tratar a los caddies ha mejorado mucho en cuanto a respeto a la labor que efectúa , pero aún existen personas que con resabios pasados creen que son dueños de Guatemala y dueños de las vidas de las personas, tratan muy mal a los caddies, los insultan cuando una bola no aparece ya porque el jugador la lanzó a un barranco, a una trampa de agua o bien entro en la zona de árboles y no aparece la pelotita blanca, incluso hay jugadores que cuando una pelota se extravía en los roughs que es la parte llena de árboles, o cae en una trampa de agua o en las zonas fuera de limites le descuentan el precio de la bola si esta no aparece.

En ocasiones son tratados con desprecio por los mismos trabajadores, como meseros, gerentes o superintendentes de campo y por algunos jugadores, aunque esto último ha cambiado bastante en la última década y es así como existe una relación jugador-caddie un poco más estrecha en la cual la confianza, el respeto y la amistad se da con ocasión del trabajo.

Aún existen personas que ven a los caddies como vagos, enfermos alcohólicos, ladrones pero su percepción de la realidad es muy distante, el caddie quisiera que no hubiera noche para poder trabajar todo el día porque al no tener un ingreso fijo debe esforzarse un poco más cuando existe la posibilidad.

Una ronda de golf de 18 hoyos se extiende en promedio en 5 horas aunque hay jugadores que se tardan hasta 7 u 8 horas en un recorrido al campo y no pagan nada extra a los caddies por ser sacrificados o castigados con salir al campo con estos jugadores según sus propios dichos.

A menudo se escucha decir que lo que el caddie quiere es salir de los 18 hoyos y cobrar su dinero, puede ser cierto muchas veces, pero la mayoría de caddies desea que su jugador juegue lo mejor posible y salga contento del campo, por ejemplo, a final de año se juega en forma rotativa el campeonato nacional e Internacional de golf de Guatemala, es el mayor de todos los torneos a nivel amateur en Guatemala, y el caddie siempre desea que su jugador salga campeón en la categoría respectiva y si ya ha conseguido ganar dos veces la categoría desea que gane por tercera vez, es por ello que sufre el dolor de la derrota de su jefe y no puede dormir bien si ha dejado de ver una bola y esto le ha costado al jugador dos golpes de penalidad por pérdida de la pelota, y esperará el próximo torneo nacional por la revancha.

En todos los clubs de golf en el mundo y Guatemala no es la excepción, se le permita a los caddies usar la cancha mínimo un día a la semana lo que lo convierte en jugador empírico o autodidacta pero en muchos casos su destreza de juego mejora mucho en relación a la de jugadores socios del club que juegan más días a la semana que reciben clases de profesionales y cuentan con buenos equipos de reconocidas marcas deportivas.

Este permiso de jugar golf permite a los caddies comprobar por si mismos las caídas, velocidad, slope o grado de inclinación de un green y medir distancias de los diferentes hoyos así como también planear la adecuada estrategia de juego que eventualmente podría aconsejar a su jugador durante una ronda cualquier día de la semana, es de vital importancia ese contacto directo con la cancha pues es la única forma de aprender a jugar golf y aconsejar luego al jugador si se lo pide.



Sin embargo este permiso en los últimos años se ha venido condicionando a efectuar ciertas labores de mantenimiento del campo como reparar con arena los divots o sea la porción de grama que un jugador daña al efectuar un tiro, pero solamente los caddies deben efectuarla, cualquier otro trabajador del club que quiera hacer uso de la cancha no la efectúa. Por este trabajo de mantenimiento no recibe ningún pago ni en efectivo ni en especie. En otros clubs tienen un día destinado para efectuar esa tarea la cual no es remunerada, pero si no lo hacen son sancionados con días sin asignarle trabajo.

En ningún campo de golf del departamento de Guatemala el caddie goza de ninguna prestación laboral, ni seguro médico o capacitación, salvo en contadas ocasiones en que la Asociación de Golf de Guatemala (ASOGOLF) ha impartido algún curso de reglas con ocasión de celebrarse un torneo importante.

Cuando el caddie sufre quebrantos de salud o incluso sufre algún accidente laboral como recibir un golpe de alguna pelota lanzada por algún jugador no recibe ninguna clase de ayuda mientras se recupera de la lesión ni siquiera la del jugador que causo el accidente, lo cual es una gran pérdida pues si no sale a caddear no obtiene ninguna clase de ingresos. Cuando muere o muere algún familiar no recibe ninguna tipo de apoyo de parte de los clubs de golf, salvo colaboraciones voluntarias de los jugadores o socios que los conocen y aprecian.

Es común ver en los campos de golf del departamento de Guatemala que aún hay jugadores que piensan que Guatemala es una finca y ellos los dueños y tratan mal a sus caddies, por ejemplo al efectuar un mal tiro lanzan el palo lejos, dentro de las trampas de agua o lo dejan atascados en las ramas de los árboles, esto como

consecuencia de un ataque de ira e impotencia por no tener la suficiente destreza de hacerlo en forma correcta y es el caddie quien debe ir a traerlo como si fuera un perro entrenado, incluso debe treparse a los arboles a bajar el palo de golf que lanzo el jugador en un ataque de ira causado por la impotencia no poder efectuar un tiro en forma correcta otras veces el jugador es proclive a lanzar la bola dentro de los árboles y se le oye decir que el caddie debe olfatear la bola y encontrarla rápido, lo cual no es posible porque las pelotas de golf no tienen ninguna clase de olor.

En todos los campos de golf existen siempre sin excepción algún jugador que se dirige con amenazas, insultos o agresiones verbales o físicas hacia el caddie y este último debe soportar todo este maltrato porque no cuenta con ningún apoyo a nivel gerencial o de junta directiva para terminar con este tipo de situación.

Aunque el caddie es muchas veces fundamental en el triunfo de un golfista durante la celebración de un torneo y en ese momento de gloria únicamente el jugador recibe los elogios y los aplausos su ayudante se siente satisfecho de que los nervios sufridos y la adrenalina segregada valió la pena al ver el triunfo de su jefe, una emoción que solo otro caddie es capaz de sentir y disfrutar y mientras dentro de la casa club el jugador es bañado en champán el caddie en soledad se bebe una gaseosa agradeciendo a Dios por un día más de trabajo.

Quizás lo peor es la inestabilidad laboral pues el caddie al no considerársele trabajador del club o campo de golf, es despedido sin tanto trámite y se marcha sin ningún centavo no importando si dejo allí dos, cinco o cincuenta años de su vida; es frecuente oír a directivos o socios amenazar a los caddies con echarlos a la calle inmediatamente

si no cumplen con las disposiciones que el momento se les ocurra o en el mejor de los casos se les sanciona con 8 días, 15 días o 30 días sin poder trabajar; a veces basta que un jugador diga que le faltó el respeto para que sea sancionado o ya no se le permita la entrada al club; esto porque el jugador puede gritarle, insultarlo y amenazarlo pero el caddie debe callar porque no tiene ningún tipo de apoyo ni asesoría dentro del club.

Los meses de invierno son la temporada de vacas flacas para el caddie, pues aunque hay golfistas conscientes que luego de hacerlos esperar si deja de llover le pagan completa la ronda pero hay golfistas que los hacen esperar y al final reciben 30 quetzales, curiosamente son los golfistas guatemaltecos, los que más incurrir en este tipo de mala práctica.

Aún con todas las carencias y vicisitudes dentro de un campo de golf el caddie encuentra el apoyo moral, logístico y material para salir adelante cuando surge algún imprevisto y entre trampas de agua, de arena, árboles, viento y sol puede darse la amistad sincera entre el jugador y su caddie, la que permite que el apretón de manos luego de finalizar la ronda no es solamente cortesía sino una fusión compañerismo mutuo lamentando una derrota o celebrando un triunfo en un día normal de juego o ganando la categoría respectiva una o dos veces en un Torneo Amateur Nacional e Internacional de Guatemala.

Esta es la situación actual de los caddies en los clubs de Guatemala, una figura o un oficio poco conocido pero al que no se le reconocen sus derechos laborales como a cualquier otro trabajador.

3.4 La situación actual de los caddies en otros países

En todos los países del mundo y Guatemala no es la excepción el golf está logrando una masificación sin precedentes gracias al surgimiento de grandes figuras a nivel mundial como Tiger Woods, Severiano Ballesteros o José María Olazábal, a nivel internacional. En nuestro país los medios informativos ya mencionan durante la transmisión de sus espacios los nombres de José Toledo, Pablo Acuña o José Pablo Rolz, quienes son de los pocos jugadores profesionales con los que cuenta Guatemala.

En Guatemala el trabajo de caddie sigue siendo visto como un trabajo informal, un subempleo o algo no fijo por la misma razón de no querer darle el reconocimiento de trabajador dependiente del club.

En Estados Unidos y en muchos países europeos la profesión de caddie ha logrado alcanzar un nivel de desarrollo muy alto, tal es así que es un privilegio el contar con un caddie a la hora de jugar una ronda, y si es un caddie surgido de alguna escuela o academia de caddies un privilegio mucho más caro.

En Europa, y muy especialmente en países como Italia, Francia, Alemania, Escocia o España el trabajo de caddie no solamente es uno de los más dignos sino uno de los mejor pagados. Hay países latinoamericanos como México y Argentina que dan mucho apoyo a los caddies y prueba de eso es que el 95 por ciento de profesionales en los circuitos de la PGA han sido caddies.

Estos países tienen mucha tradición en exportar el talento de sus caddies hacia Europa y es allí actualmente unos mil caddies representan a Latinoamérica cada fin de semana en algún torneo profesional.

Estados Unidos de América

Durante la década de los 80 un grupo de caddies se unieron para formar una fundación para capacitarse y educarse en todos los aspectos del golf. Hoy en día es una fundación muy poderosa con más de cien mil caddies asociados la cual también lucha por los derechos de sus agremiados se hace llamar Foundation Professional Caddies Association (PCA), lo que traducido al español significa Fundación Asociación de Caddies Profesionales.

En Venezuela se dio la coyuntura del gobierno comunista del presidente Hugo Chávez, quien dio un impulso al reconocimiento de los caddies como empleados de su club. Actualmente están organizados en la Asociación de Caddies Golfistas, la cual es una asociación que vela mucho por la capacitación y el aprendizaje de esta disciplina deportiva.

En ningún país de Latinoamérica con excepción de Argentina se reconocen los derechos laborales de los caddies. Pero lograr este reconocimiento no ha sido nada fácil y ha sido porque el club demandado cuales han prosperado algunas demandas presentadas por caddies contra los despidos del club d golf donde laboran; únicamente



Chile y Venezuela han luchado para tener por reconocidos los derechos de trabajo de los caddies.

En Centroamérica y Guatemala no es la excepción el caddie no goza del reconocimiento legal como trabajador del club y es esta razón la que trata de explicar este trabajo monográfico.





CAPÍTULO IV

4. Falta de reconocimiento legal de la condición laboral del caddie en los clubs de golf del departamento de Guatemala

Actualmente ningún club de golf en el departamento de Guatemala reconoce al caddie como empleado del club en virtud de no tener un contrato por escrito en el que consten los derechos y obligaciones de las partes en este caso, el trabajador y el patrono.

Hasta la fecha se mantiene la opinión por parte de las juntas directivas o gerencias de los campos de golf de que los caddies no tienen ningún vínculo laboral con el club o con el propietario de la cancha de golf; no existe relación laboral entre el caddie y el club de golf al que concurre habitualmente, se dice también que no esté en relación de dependencia porque es un trabajador independiente.

Es por esta "limbo legal" que el caddie no tiene prestaciones laborales y muchas veces sus derechos como trabajador son violentados y son objeto de discriminación y abusos de empleados administrativos con plaza fija en los campos de golf.

4.1. Prestaciones laborales

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, prestación dice que significa: "acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige." Alfonso Brañas nos refiere que prestación es "aquella conducta o comportamiento que el

acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer una cosa.”⁷

Entonces desde mi punto de vista puedo decir que las prestaciones laborales son un conjunto de beneficios a los cuales el trabajador tiene derecho por la relación laboral que lo une con el patrono y el cual está obligado a cumplirle.

4.2. Aguinaldo

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en la literal J establece, “obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieran laborado un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado. “

El fundamento legal para el pago de esta prestación se encuentra regulado el Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”

⁷ Brañas, Alfonso. Manual de derecho civil. Pág. 433

El autor Luis Fernández Molina define aguinaldo como “El aguinaldo, también conocido como sueldo complementario o decimotercer sueldo, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajador y que se hace efectivo a finales de año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño.

En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte abonados al trabajador durante el año, o sea el equivalente, al salario de un mes, del último mes.

El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el 15 de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan a final de año. (regalos, convivios, comidas viajes) y para los gastos propios del inicio del año (cuotas escolares, uniformes, útiles). Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismos.”⁸

4.3. Vacaciones

El autor Guillermo Cabanellas, nos explica que son vacaciones “en el derecho laboral, la cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena.

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 276



La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución no son apetecidas por los trabajadores, que han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas más regateadas a los trabajadores.

Las vacaciones anuales pagadas, aun constituyendo también descanso físico o intelectual, son distintas a la holganza, con el objeto de que el trabajador reponga sus fuerzas más imprescindibles.

En el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), aprobado en 1936, se abordan las licencias anuales retribuidas para los que prestan sus servicios en empresas industriales, de transporte, vialidad, comerciales, oficinas, hospitales, hoteles, restaurantes, espectáculos y diversos establecimientos.

Han de ser 6 días laborables mínimos por año; para los menores de 16 años para los aprendices de 12 años; lapso que puede aumentar conforme la antigüedad y que constituye beneficio irrenunciable.”⁹

El Artículo 130 del Código de Trabajo establece que “todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un solo patrono, cuya duración es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

⁹ Ob. Cit.; T.IV. Pág. 357



4.4. Bonificación incentivo

El fundamento legal para esta prestación laboral se encuentra en el Artículo 1 y 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Esta ley fue creada con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado.

El Artículo 1 del decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia."

El Artículo 2 del mismo decreto dicta: "la bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para el cómputo del séptimo día, que se computará como salario ordinario.

Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA, e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas".



Esta prestación es consensuada en las empresas de mutuo acuerdo entre patronos y los trabajadores y de acuerdo con parámetros, métodos o procedimientos de productividad y eficiencia que se establezcan en cada lugar de trabajo ya que no en todas las empresas es igual la forma de medir la productividad de sus empleados.

Esta bonificación no incrementa de ninguna forma el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, solamente para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario.

La bonificación incentivo no sustituye en ningún momento el salario mínimo o a otros incentivos que ya estén gozando los trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal está obligada a cumplir, las cuales son supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas aplicaran las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento las cuales según lo estipulado en el artículo 272 numeral c dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para actividades no agrícolas.

El monto de la bonificación incentivo que se estipuló a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberá hacerse efectivo junto al sueldo mensual devengado, esta prestación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro.



4.5. Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

El verdadero nombre de esta prestación es el de Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público Decreto 42-92 del Congreso de la República, llamada popularmente Bono 14. Esta prestación fue instituida en el gobierno del ingeniero Jorge Antonio Serrano Elías, el dos de julio del año de mil novecientos noventa y dos, cuando se pretendía instituir en Guatemala la ley de compensación económica la cual establecía la indemnización universal para los trabajadores no obstante por las presiones de las diferentes cámaras de empresarios organizados como la Cámara de la Industria y Comercio se dio marcha atrás para que no fuera promulgada dicha ley.

El fundamento legal se halla regulada en el Artículo 1 de la referida ley, indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos.

Estipula el Artículo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año.

El artículo 4 de la ley ya antes referida, establece que para el cálculo de la indemnización, se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o lo proporcional si fuera menor.



Esta prestación laboral es deducible del impuesto sobre la renta, para el trabajador que lo recibe, está exenta del impuesto sobre la renta hasta un monto del cien por ciento esto significa que para trabajadores que reciben más de un salario ordinario en concepto de bono catorce la diferencia ya queda afecta al impuesto sobre la renta.

La fecha máxima para hacerse efectivo según la ley es el día quince de julio de cada año y su periodo para calcularlo inicia el uno de julio de un año y termina el treinta de junio del año siguiente.

4.6. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo viene a constituir la columna vertebral de la estructura en la que se ha erigido el derecho laboral.

Se llama contrato de trabajo el acuerdo mediante el cual una persona llamada trabajador se compromete con otra llamada en este caso empleador, patrono o empresario a prestarle en forma personal sus servicios físicos o intelectuales a cambio de recibir una retribución llamada salario.

El autor Guillermo Cabanellas, define como contrato individual de trabajo, "aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por la cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de otra".¹⁰

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **El derecho laboral y sus contratos.** Pág. 264



Analizando esta definición, es posible deducir que en cualquier relación jurídica de trabajo se da especie de simbiosis entre el hecho mismo de la prestación de un servicio de una persona en subordinación a otra a cambio de un salario, sueldo, o cualquier otra forma de pago y la formalidad misma que exige el derecho.

Es de esta unión tan particular que emanan derechos y obligaciones para ambas partes del contrato, en este caso el trabajador y el patrono.

La definición de contrato individual de trabajo más amplio es dado por Mario de la Cueva, quien lo define así: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre patrono y trabajador por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.¹¹

4.7. Definición legal del contrato individual de trabajo

Según el Artículo 18 del Código de trabajo, en su parte conducente establece: “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus

11. De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág.52.

servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma... “

De la definición legal contenida en el Código de Trabajo se entiende que el contrato individual de trabajo es la relación entre dos personas una llamada trabajador y la segunda llamada patrono, empleador o empresario, mediante la cual la primera le presta sus servicios físicos, intelectuales, su mano de obra, su experiencia, sus conocimientos a la segunda a cambio de una retribución llamada salario, sueldo, o cualquier otra forma de pago que haya sido previamente acordada entre ambas partes.

4.8. Definición doctrinaria del contrato individual de trabajo

Desde el punto de vista del autor Roberto García Martínez, contrato individual de trabajo es: “la convención por el cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo la subordinación de con quien ella se coloca, mediante una remuneración”.¹²

El ilustre Licenciado, Abogado y Notario, Mario López Larrave, remarca la importancia que reviste el contrato individual de trabajo al declarar que: “contrato individual constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.¹³

¹² Juan D. Pozzo. **Derecho del trabajo**. Pág. 53

¹³ López Larrave, Mario. Contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo, y por obra determinada. Pág.8



4.9. Sujetos del contrato individual de trabajo

Para comprender de mejor manera el contrato individual de trabajo es necesario estudiar los sujetos que intervienen y por lo cual se ha transformado en parte fundamental de esta materia.

A través del tiempo se ha tenido la idea que los sujetos eran únicamente el trabajador y el patrono, pero a consecuencia de nuevas ideas aparejadas con la evolución de las relaciones laborales se ha podido constatar la existencia de otros sujetos, por lo que existen los sujetos principales y los sujetos auxiliares.

4.9.1. Sujetos principales

Solo son dos los sujetos principales: el patrono y el trabajador.

4.9.2. El trabajador

Sin lugar a dudas es la gran figura, el elemento personal principal del derecho de trabajo, porque el derecho laboral gira alrededor de esta figura y fue precisamente el evitar los abusos, los desmanes y las arbitrariedades.

La tratadista Alena Garrido Ramón dice al respecto: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de



entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica por cada profesión u oficio”.¹⁴

El Artículo 3 del Código de Trabajo establece: “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”.

El trabajador consecuentemente es aquel hombre o mujer que mediante su esfuerzo presta a un patrono sus servicios ya sean materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo y siempre recibirá un sueldo o salario a cambio de esa fuerza física o mental que realice para el patrono.

4.9.3. El patrono

El patrono es la contraparte del trabajador, claro que esto no significa que haya una controversia entre ambos, es la persona ya sea individual o jurídica. Si es individual debe tener la mayoría de edad, es decir 18 años y estar en el pleno goce de sus derechos civiles; si fuera menor o incapaz deberá actuar a través de un representante legal. A las personas jurídicas es el Estado quien les da su personería jurídica, pudiendo ser de carácter civil, mercantil, guatemalteca o de otra nacionalidad o sea extranjera.

¹⁴ Garrido Ramón, Alena. **Derecho Individual del trabajo**. Pág. 37



El Artículo 2 del Código de Trabajo establece: “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”.

El patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento o local comercial que aprovecha la fuerza laboral del trabajador para hacer crecer su fortuna personal y adquirir la calidad de patrono debe tener a su disposición una o más personas llamadas trabajadores a las cuales les retribuye con un salario, ingreso económico o sueldo esa situación de disponibilidad de ese trabajador.

4.9.4. Sujetos auxiliares

Para la autora Alena Garrido Ramón, son: “los directores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. Serán considerados representantes del patrón o en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.¹⁵

Resulta muy semejante lo que establece el Artículo 4 del Código de Trabajo: “representantes del patrono son las personas individuales que ejerzan 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

¹⁵ **Ibid.**



el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

4.9.5. Intermediarios

Para la autora Alena Garrido Ramón: “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.¹⁶

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 aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tienen carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

4.10. Análisis sobre la relación laboral del caddie y la falta de reconocimiento como empleado de los clubs de golf

Desde mi punto de visto es necesario consignar nuevamente lo que el artículo 18 del Código de trabajo en su parte conducente dicta: “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a

¹⁶ Ibid.

ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". A partir del análisis de este artículo se puede afirmar que efectivamente existe una relación laboral del caddie que no es reconocida por los clubs de golf por que cumple los requisitos enumerados en el Artículo 18 del Código de trabajo como lo son: la prestación del servicio, dependencia continuada y la retribución de un pago por tal servicio.

La prestación de los servicios se efectúa en forma personal y directamente al jugador de golf, que entre otras tareas se puede mencionar cargar al hombro la bolsa de palos de golf del jugador, manejar un carrito eléctrico o halar una carretilla manual para llevar el equipo de golf, debe asimismo arreglar las trampas de arena, arreglar los piques en los greens o sea la grama de corte más fino o poner arena sobre el lugar donde se hizo un tiro y la grama se daña. La mayoría de las veces el caddie aconseja al jugador sobre que palo usar, la distancia que puede existir de un punto a otro, la estrategia a seguir y la dirección de las caídas y velocidad en los greens o la grama de corte más fino. La duración de una ronda de golf varia de jugador a jugador pero el promedio esta entre 4 y 5 horas, 6 ya es considerado demasiado por el caddie.

La dependencia continuada se da porque el club de golf, delega en la figura del caddie master quien es un empleado dependiente del club, el poder de organización y dirección es el inmediato superior del caddie en todos los clubs de golf , es quien da la ordenes, es quien asigna al caddie en representación del club con quien debe salir al campo a prestar sus servicios.



En ocasiones el caddie se niega a salir con la persona asignada porque tiene muy mal carácter y los trata con discriminación, altanería y prepotencia y siempre se dirige a ellos con lenguaje soez; ese día el caddie no sale al campo porque es castigado con dejarlo sin trabajar.

En otros países existe un acuerdo previo a salir a prestar sus servicios al jugador, existe un acuerdo o contrato verbal si está de acuerdo con los honorarios, si tiene disponibilidad de tiempo y en el modo de cumplir con el juego.

Al final de la ronda el caddie es retribuido con el pago de una tarifa establecida en cada club aunque este mínimo es superado por casi todos los jugadores al compensarles con más paga de la tarifa establecida.

Asimismo hay campos de golf que tienen un día específico para que los caddies salgan al campo a efectuar tareas de mantenimiento en los fairways o sea el área libre de árboles como reparar con arena los divots o sea los daños que sufre la grama al efectuar un golpe, esta labor la hacen por órdenes de los intendentes de campo so pena de no dejarlos salir al campo a trabajar.

En algunos clubs los caddies son obligados a efectuar estas tareas propias del personal de mantenimiento de campo antes de salir a practicar los días lunes que es el único día asignado para capacitarse, por sí mismo al jugar, recorrer y medir el campo por sus propios medios.



4.11. La relación jurídica laboral

Aunque al día de hoy no exista una definición exacta del término relación laboral dentro de la ley de Guatemala para los caddies, se puede empezar por la definición dada por el Código de Trabajo respecto al contrato, establece el artículo 18 en su primer párrafo: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma" por tanto se infiere que la relación laboral es el nexo que nace entre dos personas como vienen a ser el trabajador y el patrono, patrón o empleador y el intercambio de la prestación de servicios a cambio de una retribución económica llamada salario, sueldo, pago.

Para que pueda existir una auténtica relación laboral es requisito indispensable la existencia de estos dos sujetos del derecho laboral, el empleador puede ser una persona individual o bien una persona jurídica, y los dos son acreedores a derechos y obligaciones como consecuencias de este vínculo, pero el trabajador siempre será una persona individual.

Dentro de este contrato bilateral de voluntades, el autor Luis Fernández Molina, expone que el patrono debe cumplir con tres tipos de obligaciones:



4.11.1 Por su contenido

El reconocido autor laboralista Luis Fernández Molina indica que se pueden dividir doctrinalmente

4.11.2 El respeto a la dignidad del trabajador

Esto quiere decir que el patrono, empleador o empresario tiene la obligación de darle un buen trato de obra y de palabra al trabajador, toda vez que si bien está en situación de subordinación, esto no significa que se menoscabe o bien se disminuyan sus derechos en virtud de un contrato de trabajo. Este respeto no solamente porque sea una obligación de empleador sino más bien porque es una norma básica de convivencia, es un concepto propio de relaciones humanas, así pues el patrono debe respetar al trabajador y evitar toda clases de humillaciones de tipo verbal, físico, moral o mental pues ello repercute en el ambiente de trabajo agradable y hace que el trabajador ejecute su labor de una mejor forma y serán menos los errores y eso incide en menos costos y aumenta la productividad permitiendo a la empresa alcanzar sus metas.

4.11.3 El deber de seguridad e higiene en el trabajo

Este deber del patrono está regulado en el Artículo 197 del Código de Trabajo el cual establece: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello deberá adoptar las medidas necesarias para ellos deberá adoptar



las medidas necesarias que vayan dirigidas a poner en práctica medidas para evitar los accidentes de trabajo”.

Se deduce entonces que es obligación del patrono proveer todos aquellos medios para evitar en lo posible los accidentes de trabajo en los cuales el trabajador puede resultar lastimado leve o gravemente incluso puede perder la vida quedando su familia sin quien sostenga económicamente un hogar.

Y la higiene porque el patrono está obligado a mantener las instalaciones del lugar de trabajo en las mejores condiciones para evitar enfermedades. Y es que el patrono está obligado para mantener a buen recaudo la vida, la moralidad y la salud de todos los trabajadores.”

4.11.4. Deber de ocupación efectiva

Este deber se da en dos vías, en una el empleador tiene todo el derecho de mantener al trabajador ocupado y al trabajador le asiste el derecho de trabajar.

El patrono tiene el derecho de ocuparlo efectivamente, pero se debe tener en cuenta que cualquier actividad, obra o servicio, ya sea de carácter físico, intelectual o de cualquier otra índole deber ser remunerada con un salario.

4.11.5 Deberes administrativos

El patrono, empleador o empresario debe dar cumplimiento a lo que esta ordenado dentro del marco jurídico, ya que esto redundará en beneficio del trabajador. Un ejemplo de este deber sería la formalización y el registro del contrato de trabajo.

4.11.6 Deberes adicionales

Son aquellos que consisten en la formación, capacitación y preferencia. La motivación y promoción del personal, han estado siendo analizados por profesionales de Recursos Humanos, Psicología Industrial; además de la Ingeniería Industrial, habida cuenta que un trabajador que se esfuerza en capacitarse así como especializarse en determinada área laboral, estará más motivado en su puesto de trabajo y tendrá una mayor productividad.

4.11.7 Deberes patrimoniales

Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo del salario o sueldo, ya sea en efectivo o en especie en las cantidades establecidas en el respectivo contrato de trabajo. Aquí se deben tener en cuenta el salario en cualquiera de sus modalidades, horas extraordinarias, salarios diferidos y la indemnización si fuese el caso.

En la actualidad y ya adentrados en pleno siglo XXI, tal vez porque ninguna institución, sindicato, asociación ni los propios caddies se han preocupado por su débil estabilidad



laboral o simplemente no es conveniente económica ni socialmente ya que puede ser muy oneroso para los dueños, propietarios o juntas, directivas o socios de los prestigiosos y exclusivos clubs de golf existentes en el departamento de Guatemala, se reconoce la relación laboral entre el caddie y el club de golf.

Es notorio, claro y evidente que no existe ninguna tendencia que tenga que ver con el reconocimiento de la relación de trabajo que los une con el club. Según los clubs de golf, los caddies que asisten a los jugadores de golf se vinculan directamente con el jugador, quien establece las pautas de la actividad de la relación, especialmente en cuanto a la remuneración, al horario, al recorrido. Se dice entonces que el club no interviene directa ni indirectamente en dicho acuerdo y que tal situación a pesar de estar registrados en el club, solo lo es por cuestiones de seguridad.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala el oficio de caddie es considerado muchas veces de forma despectiva, es visto como un oficio sin importancia, pero para la persona que lo realiza es su modus vivendi, es la manera como lleva el pan a su mesa, pagar la educación de sus hijos, es muchas veces el trabajo que le ha tocado desempeñar por necesidad o por no haber tenido la oportunidad de realizar estudios avanzado, esto es consecuencia de la falta de ser considerado un trabajador con todos sus derechos y obligaciones de los clubs de golf, porque en definitiva al día de hoy no le es reconocida ninguna relación de trabajo con ellos.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula los requisitos que se deben dar para considerar que un trabajador tiene una relación de trabajo con los centros en los cuales presta sus servicios, por lo cual los caddies si tienen relación laboral con los clubs de golf en los cuales prestan sus servicios, y en consecuencia deben de ser considerados como empleados en relación de dependencia.

Es necesario que los clubs de golf reconozcan al caddie como un trabajador con una plena relación laboral suscribiendo con ellos los respectivos contratos de trabajo definiendo claramente todos sus derechos y las obligaciones para así lograr un mayor desarrollo integral de los caddies motivando con esto mejorar la calidad del servicio que prestan lo cual también contribuirá a elevar el nivel de prestigio de estas instituciones deportivas.





BIBLIOGRAFÍA

BRAÑAS, Alfonso. Manual de derecho civil. 6. ta ed. Guatemala. Ed. Fénix, 2007.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1976.

CABANELLAS, Guillermo. El derecho laboral y sus contratos. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. 1 vol.; 9ª. Ed.; México: Ed. Porrúa. S.A.; 1979.

ECHEVERRIA MORATA, Rolando. Derecho del trabajo I. 3da. Ed.: Digital impresos, 2004.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. 2da. Ed.; Guatemala. Inversiones educativas / IUS – ediciones, 2007.

GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del trabajo. México, D.F.: Ed. Impresora e editora Rodríguez, S.A. de C.V.; 2004.

ANIBARRO CELLES, Carlos. Historia del golf en España (1891-1959), sus inicios y su desarrollo. 1ª. Madrid, España. Ed. Everest. 2008.

KROTOSHIN MAX, Luis Ernesto. Derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. La roca, 1988.

LOPEZ LARRAVE, Mario. Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales. 2da. Ed. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 1992.

GORDILLO MIJARES, Oscar Armando. En rescate de la memoria institucional. Mayan Golf Club. Págs 4 – 24. Julio 2004.



POZZO, Juan D. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar; 1948

PRADO, Juan José. **Manual de introducción al conocimiento del derecho**. 4ª. Edición, Buenos Aires, Argentina. Abeledo Perrot 2011.

Real academia española. **Diccionario de la lengua española**, 1 t.; 21 ed.; España: Ed. Espasa Calpe, S.A, 1998.

Caroline Leone. Grupo Interamericano de Reflexión científica. **Los caddies en Argentina. Situación, problemas, desarrollo, capacitación y escuela**. Documento en línea. Buenos Aires, Argentina. 2007. Web consultada el 29 de marzo 2016.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441.

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

Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.