

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

**LA RELACIÓN LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIO SOCIAL**

**MIRNA MARIBEL MARTÍNEZ CHINCHILLA**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008**

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

**LA RELACIÓN LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIO SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

**MIRNA MARIBEL MARTÍNEZ CHINCHILLA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, octubre de 2008

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público).

## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Creador, sabiduría, fortaleza y misericordia infinita, quien siempre me acompaña en todos los momentos de mi vida.

### **A MIS PADRES:**

Carmen Albertina Chinchilla y Sotero de Jesús Martínez Guerra, por su amor, comprensión, confianza y apoyo incondicional.

### **A MIS HERMANOS:**

Orfelina, Gloria Esperanza, Benjamín, José Alfredo, Gilberto, Rigoberto y Melvin, por el apoyo que siempre he recibido de cada uno de ellos.

### **A LOS LICENCIADOS ASESOR Y REVISOR DE TESIS:**

Licda. Nidia Arabella Quixtán Urquizú y Lic. Jorge Mario Monzón Chávez, por su colaboración y apoyo.

### **A LOS CATEDRÁTICOS:**

Que compartieron sus conocimientos a lo largo de mi carrera, un agradecimiento especial.

### **A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:**

Donde recibí conocimientos científicos, para el ejercicio de mi profesión.

### **A MIS PADRINOS:**

Por acompañarme en este día tan especial

## INDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El trabajador y patrono.....	1
1.1. Definición de trabajador.....	1
1.1.1. Análisis doctrinario.....	3
1.1.2. Análisis legal.....	6
1.2. El patrono.....	10
1.2.1. Definición.....	10
1.2.2. Análisis doctrinario.....	12
1.2.3. Análisis jurídico.....	16
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Prestaciones laborales.....	27
2.1. Definición.....	27
2.2. Clases de prestaciones laborales.....	27
2.3. Ventajas económicas.....	31
2.3.1. Definición.....	31
2.3.2. Estudio jurídico doctrinario.....	32
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Análisis jurídico doctrinario de la Ley del Servicio Cívico.....	41
3.1. Parte considerativa.....	41
3.2. Fundamentos básicos de la Ley del Servicio Cívico.....	42
3.3. Derechos y obligaciones del servicio cívico social.....	52
3.4. Formas de prestar el servicio cívico.....	54
3.4.1. Servicio militar.....	54

	<b>Pág.</b>
3.4.2. Servicio social.....	54
3.5. Clases del servicio social.....	55
3.6. Recursos.....	58
3.6.1. Revocatoria y enmienda.....	58
 <b>CAPÍTULO IV</b> 	
4. Organización, Junta Nacional y Juntas Locales.....	59
4.1. Organización.....	59
4.2. Junta Nacional del Servicio Cívico.....	59
4.3. Juntas locales del servicio cívico.....	65
 <b>CAPÍTULO V</b> 	
5. La generación de relación laboral al prestador del servicio social.....	67
5.1. Relación laboral.....	67
5.2. Protección al trabajador.....	71
5.2.1. Derechos humanos.....	71
5.2.2. Antecedentes.....	72
5.3. Protección Constitucional.....	72
5.4. Principio de tutelaridad.....	83
5.5. Proyecto de reforma al Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico.....	86
 CONCLUSIONES.....	 89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

## INTRODUCCIÓN

Conforme al Artículo 3 de la Ley del Servicio Cívico (Decreto Número 20-2003 del Congreso de la República de Guatemala), la prestación del servicio cívico se puede hacer de dos modalidades: El servicio militar; y, el servicio social.

El primero lleva como fin prestar servicio militar en las filas del ejército, y el segundo obliga a la persona a prestar un servicio social en su comunidad, como un deber social. El servicio militar es prestado por personas que voluntariamente quieran enrolarse en las filas del ejército, ya directamente como personal de tropa, y mediante cursos o entrenamiento militar dado en las horas y días que imponga la institución militar. Por la otra parte el servicio social, prestado por personas de la comunidad a que pertenece, es aquel en el cual la persona presta un servicio a su comunidad en las horas o días que establezca la institución donde prestará el servicio social correspondiente.

El Artículo 1, párrafo segundo de la Ley del Servicio Cívico, establece que “El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio, el cual no generará relación laboral”. Sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula en el Artículo 102, numeral b), que “Todo trabajo será equitativamente remunerado...”, y en consecuencia las prestaciones de los trabajadores deben ser pagadas conforme el salario que perciban.

La contradicción estriba, en que de acuerdo con el Artículo 19 del Código de Trabajo, la relación laboral es el hecho mismo de la prestación de los servicios, lo que le da derecho al trabajador de gozar de los beneficios que la

relación laboral conlleva; y si en este caso de la prestación de los servicios, no genera relación laboral, conforme la Ley del Servicio Cívico, no tiene derecho a prestaciones, la prestación de servicios profesionales, pero en este caso la persona que presta el servicio social, estaría trabajando para una institución que regularmente contrata, en consecuencia el que presta servicio social debe ser pagado conforme lo establece el Código de Trabajo; de lo contrario se estaría evadiendo el pago de las prestaciones correspondientes.

Lo anterior hace necesaria la reforma del párrafo segundo del Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico, ya citado.

Se puede definir el problema de la siguiente manera: Es necesario incluir al prestador de servicio social como generador de relación laboral, y por lo tanto con derecho a las prestaciones que regula el Código de Trabajo.

Es necesario incluir a la persona que presta un servicio social, mediante la Ley del Servicio Cívico, como generador de la relación laboral, para que pueda tener derecho a las prestaciones legales que establece el Código de Trabajo, de lo contrario estaría siendo objeto de un trato desigual, lo que prohíbe nuestra Carta Magna en su Artículo 4º.

El objetivo general de la investigación es demostrar que se debe proteger a las personas que laboran en la prestación de un servicio social, mediante la Ley del Servicio Cívico, ya que son trabajadores como cualquier otros que hayan sido contratados empleado por la institución donde laboren.

Los objetivos específicos fueron: 1. Estudiar la Ley del Servicio Cívico para llegar a comprender la filosofía que quiso plasmar el legislador. 2. Analizar

que el Estado debe proteger al trabajador, mediante el principio de tutelaridad.

3. Demostrar que se debe buscar la consistencia de la Ley del Servicio Cívico para no violar preceptos constitucionales y legales.

Como supuestos de la investigación: 1. Las Juntas Locales del Servicio Cívico fueron creadas para que el ciudadano escoja la clase de servicio que desea prestar, escogiendo el servicio militar o el servicio social a su comunidad. 2. La Junta Nacional del Servicio Cívico fue creada para verificar el normal cumplimiento de las juntas locales, mediante el nombramiento de personas que puedan prestar el servicio social o militar. 3. El servicio social lo puede prestar la persona mediante el llamamiento que se le haga por sorteo o presentarse voluntariamente a las juntas para designarle las labores a desarrollar.

El trabajo de tesis consta de cinco capítulos, el primero trata del trabajador y el patrono. Se define la figura del trabajador y el patrono, realizándose un análisis doctrinario y legal.

El capítulo segundo, se refiere a las prestaciones laborales, definiéndolas y conceptuando las clases de prestaciones laborales, las ventajas económicas, las cuales se definen, haciendo los estudios doctrinario y jurídico.

En el capítulo tercero, se estudia doctrinaria y jurídicamente la Ley del Servicio Cívico, analizando la parte considerativa, los fundamentos básicos de la misma, el derecho y las obligaciones del servicio cívico social, las formas de prestar el servicio, entre las cuales se encuentran el servicio militar y el social, las clases de servicio social, los recursos, entre ellos la revocatoria y la enmienda.

El capítulo cuarto, trata de la organización, la Junta Nacional y las juntas locales, analizando las mismas desde el punto de vista jurídico. El capítulo quinto, se desarrolla sobre la generación de la relación laboral al prestador del servicio social, la protección al trabajador conforme el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, el principio de tutelaridad y se incluye una propuesta del proyecto de reforma al Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico.

Los métodos de investigación utilizados fueron los siguientes: deductivo: Para llegar a conclusiones generales, de la observación de los hechos que surgieron de la investigación, los silogismos que se practicaron en las observaciones que indudablemente llegaron a conclusiones particulares.

En este sentido fue necesario hacer un análisis de las resoluciones de las Juntas Locales del Servicio Cívico y de las resoluciones de la Junta Nacional del Servicio Cívico, los motivos por los cuales la persona que presta un servicio social no genera relación laboral. Comparativo: Durante la investigación surgieron nuevos supuestos que se relacionaron con los existentes y se analizaron puntos conexos y excluyentes para poder obtener el resultado deseado. Este método se utilizó para hacer un análisis comparativo entre el trabajador que genera relación laboral y el trabajador que presta un servicio social. Método inductivo: En la investigación se realizaron análisis de hechos particulares, los que se interrelacionaron y por lo tanto se realizaron conclusiones generales. En el presente caso se analizaron las prestaciones laborales y las leyes que protegen al trabajador para llegar a conclusiones de fondo en el tema. La técnica de investigación utilizada fue la documental, constituyendo un trabajo científico-jurídico.

## CAPÍTULO I

### 1. El trabajador y patrono

#### 1.1 Definición de trabajador

Dentro de la doctrina, Gallart, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”<sup>1</sup>.

De lo anterior se puede concluir que trabajador es el que realiza un trabajo a otro, es decir, que dependen de un patrono, al cual se le paga una remuneración, aunque también existen trabajadores independiente, o sea, que laboran en su propio negocio.

“En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 450.

retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios”<sup>2</sup>.

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”<sup>3</sup>.

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

“Partiendo de la definición que da la Real Academia Española: “trabajador es el que trabaja”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”<sup>4</sup>.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que

---

<sup>2</sup> **Ibid.**

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 152.

<sup>4</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 449.

necesitan valerse de aquellas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”<sup>5</sup>.

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

### **1.1.1 Análisis doctrinario**

“Al trabajar se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de

---

<sup>5</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 450.

salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”<sup>6</sup>.

“Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados. Luigui De Litala, ha expuesto una extendida idea al decir que las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos”<sup>7</sup>.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes

---

<sup>6</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 449.

<sup>7</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho procesal de trabajo**, pág 23.

precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

“De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa”<sup>8</sup>.

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos:

- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- Que el trabajo que realice por cuenta ajena;
- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;

---

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.**, pág. 453.

- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

### **1.1.2. Análisis legal**

El Artículo 3º del Código de Trabajo estipula, “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”.

En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observa buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los sectores técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los

asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;

- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del citado Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula “Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono”.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula “Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

## **1.2. El patrono**

### **1.2.1 Definición**

“En el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigirse el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa. A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”<sup>9</sup>.

Desde este orden de ideas, patrono es el propietario individual o jurídico de la explotación comercial, que tiene los medios económicos para la producción, utilizando obreros para el desarrollo del trabajo a cambio de un salario.

---

<sup>9</sup> **Ibid**, pág. 163.

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjugación armónica entre la capital y el trabajo. Lamentablemente, en nuestro medio todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se de, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera”<sup>10</sup>.

Patrono, es “Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”<sup>11</sup>.

“En el derecho romano, patrono, que quiere decir padre de la carga (del latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado”<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.**; pág. 169.

<sup>11</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 162.

<sup>12</sup> **Ibid.**

No todo aquel que encargado da trabajo es patrono, ni tampoco el que trabaja es trabajador, al menos son sujetos laborales y político laborales típicos. De ahí que la definición de uno y otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos.

“En las legislaciones positivas, donde a los patronos se les dan también denominaciones ya arcaicas, cual la de amo, o a la de dueño de empresa, en la ley francesa de 1898, son frecuentes las definiciones del carácter que al patrono corresponde”<sup>13</sup>.

“Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación industria o servicio donde se representa el trabajo. Se entiende por patrón, o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera sea su número”<sup>14</sup>.

Por tal motivo, patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa, siendo el patrono la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

### **1.2.2 Análisis doctrinario**

“En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Así también se utilizan en el lenguaje corriente,

---

<sup>13</sup> **Ibid.**, pág. 163.

<sup>14</sup> **Ibid.**

pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director, y encargado”<sup>15</sup>.

“De las designaciones mencionadas, la de patrón, aunque usual en algunos países del Caribe y zonas rurales de otras Repúblicas hispanoamericanas, presenta ya caracteres de arcaica; y salvo la Ley Federal del Trabajo de México, resulta rara de localizar en la legislación positiva actual. La de principal es sumamente equívoca, por significar primero o superior y jefe o encargado de un establecimiento mercantil o industrial, que puede ser dueño que lo explote o uno de sus empleados, sin carácter patronal alguno. La de capitalista es inadecuada también, porque quienes promueven con su dinero actividades para obtener mayor o menor lucro no siempre lo hacen en explotaciones de ellos mismos y con personal que les está subordinado; basta con ello para pensar en los accionistas de grandes empresas y en los que se asocian privadamente con comerciantes o industriales que rigen, con total independencia de tales capitalistas, sus negocios peculiares y las relaciones laborales con sus subordinados. En cuanto a las locuciones dador de trabajador y acreedor de trabajo, de rigurosa técnica jurídica, no han conseguido aclimatarse en el lenguaje usual. Éste ha optado resueltamente por patrono, empresario o empleador”<sup>16</sup>.

“La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés *employeur* y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí

---

<sup>15</sup> **Ibid.**

<sup>16</sup> **Ibid.**

una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales”<sup>17</sup>.

Empresario, que es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referirla, por ejemplo, a un zapatero remendón que cuente con dos ayudantes y se encuentre instalado en el portal de una casa.

“Finalmente, la calificación de patrono no se libra de las objeciones de los autores Barassi y Gide, ponen de relieve que esa voz evoca un poder absoluto en la dirección del trabajo y sobre la persona del trabajador, posición inadmisibles en la actualidad. Pérez Leñero<sup>18</sup> afirma que el concepto de patrono es distinto al de empresario, con diferenciación revelada por su misma etimología; ya que el primero es de contenido moral y de ética profesional, en tanto que el segundo es de contenido económico, que ve en sus componentes y miembros meros factores de producción. Sin embargo, en la práctica y en los textos legislativos se confunden uno y otro término, o se utilizan casi industrialmente por lo menos”<sup>19</sup>.

En efecto, la palabra empresa fija con más rigor científico y jurídico el conjunto de elementos de la producción, causa por la cual el jefe de la misma, el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

Haciendo un balance de conveniencias y reparos, teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse,

---

<sup>17</sup> **Ibid.**

<sup>18</sup> **Ibid.**

<sup>19</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 54.

se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario, e, incluso, empleador.

De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para la Política Laboral, la producción.

A los patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores, con separación en que líneas divisoras son nítidas. Esa diferencia, sin embargo, no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios y trabajadores, no puede decirse que exista una clase patronal y otra trabajadora, ésta pobre y aquella rica; pues, en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos con sus industrias que muchos trabajadores especializados; y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que son subordinados de aquéllos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros: no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, sino por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna persigue como fin esencial inmediato la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

Configura una singularidad laboral de los patronos una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la presentación de éstos tiene que realizarse personal, físicamente. Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, cual una sociedad, regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

### **1.2.3 Análisis jurídico**

En el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que con mejor criterio, se indica empresa o centro de producción. En todo se refiere a la figura del empleador tener su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de este segundo grupo a que realmente pertenece.

El director de la empresa por lo general desempeña funciones de dirección o vigilancia, por lo que la suerte de la empresa depende en forma más directa de su actuación; correlativamente el empleador debe reservarle una preferente retribución (mejor sueldo), incluye un porcentaje de utilidades u otro tipo de incentivos que lo diferencian de lo personal en general (diferencia que se marca más en aquellos sistemas que no han desarrollado un programa de premios y acceso de los trabajadores a utilidades y acciones). Por ello se espera una mayor dedicación al negocio, lo que lo excluye de laborar y por lo mismo reclamar las horas extraordinarias, aunque sobre lo particular nuestra legislación en el Artículo 124 (Código de Trabajo) haga una mayor referencia a los representantes del patrono.

En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo, no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores. El Artículo 212 del Código de Trabajo, indica que “no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono”.

A pesar de las definiciones contenidas en los últimos tres párrafos del Artículo 351 del Código de Trabajo, nuestro sistema positivo tiende a confundir los conceptos de representación, dirección y confianza.

Los tres términos son convergentes y por lo general engloban las calificaciones de los altos empleados. Sin embargo, existen entre sí diferencias que cabe resaltar:

- **Representación**

Es un concepto básicamente civil; el representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendiente. La representación puede ser de tipo mercantil, tal el caso de un nombramiento; o puede ser de corte civil, como sería un mandato. En cualquier caso debe ser documentarse por escrito y registrarse donde corresponde.

- **Dirección**

Es un concepto que puede derivarse de lo mercantil o de lo administrativo. El director o administrador, es responsable frente al dueño de la empresa o de las operaciones (salvo que sea él mismo). Es quien en forma manifiesta ejercer el *ius variandi* que corresponde al empleador o, dicho de otra forma, es quien dispone de la fuerza laboral en base a la subordinación a la que los trabajadores están sujetos.

- **Confianza**

Es un concepto de contenido más personal y subjetivo. De su actuación depende en alguna medida la seguridad o bienestar de la empresa.

El típico gerente general de una sociedad anónima es representante, por cuanto su nombramiento por antonomasia comprende la representación de la entidad; director en la medida que se trata del puesto administrativo laboral de mayor jerarquía y de su designación se ha de deber a sus atribuciones como administrador; de confianza, que debe entenderse en cuanto a su preparación como sus cualidades personales.

El abogado que es nombrado mandatario judicial, será un representante, pero no por esa causa tendrá cargos de dirección. Se debe suponer que en su designación va implícito un elemento de confianza.

La secretaria del gerente general será empleada de confianza, pero no será ni de representación ni de dirección.

El vigilante no tendrá cargos de representación ni de dirección, aunque sí de confianza.

El supervisor de un grupo de trabajadores no necesariamente califica como de especial confianza ni dirección; pero el contexto laboral sí será el representante frente a los trabajadores a los que supervisan.

El concepto de altos empleados, del que hace mucho uso en la doctrina y otras legislaciones, deben ser revisados para su adecuación al sistema guatemalteco, toda vez que ofrece algunas ventajas técnicas.

El Artículo 61 del Código de Trabajo, establece que “además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra presentación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya

trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandado a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso son aplicables al servicio doméstico.

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardarán a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de prevención social, y dar aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse acompañar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto de las elecciones populares, sin reducción del salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
  - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres hijos, tres días.
  - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
  - Por nacimiento de hijo, dos días.
  - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
  - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparencia y siempre que exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
  - Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Se prohíbe a los patronos.

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar unos a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

- Dirigir o permitir que se les dirijan los trabajadores en estado de embriaguez bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.



## CAPÍTULO II

### 2. Prestaciones laborales

#### 2.1. Definición

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”<sup>20</sup>.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”<sup>21</sup>.

#### 2.2. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

- **Salario mínimo:** El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe

---

<sup>20</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 384.

<sup>21</sup> **Ibid.**

pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

- **Ventajas económicas:** El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.
- **Descansos semanales:** Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- **Días de asueto:** El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- **Aguinaldo:** El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los

Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que 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 a la parte proporcional correspondiente.

- **Bonificación:** La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda

manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- **Día de la madre:** El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- **Período de lactancia:** Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

## 2.3. Ventajas económicas

### 2.3.1. Definición

“Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con un empleador, que si no se comprendieran esos beneficios no trabajaría en ese puesto de trabajo. Como es lógico esos beneficios implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario”<sup>22</sup>.

Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relación a su salario.

Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero o en otra clase de prestación, por ejemplo viáticos, almuerzos, etc.

---

<sup>22</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 215.

### 2.3.2. Estudio jurídico doctrinario

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el artículo 90, párrafo quinto, establece: “Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que se constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

Conforme al artículo citado, las ventajas económicas constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado por el trabajador.

Las ventajas económicas no se encuentran definidas en el Código de Trabajo, lo que ha dado lugar para que el juzgador use su criterio para definir las y ponerlas en práctica en el procedimiento laboral.

Luis Fernando Molina, manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Con todo es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas”<sup>23</sup>.

Agrega, “Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que pueden derivar una ley confusa, poco clara y que,

---

<sup>23</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.**, pág. 198.

lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.”<sup>24</sup>.

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, deriva que el legislador no las definió al momento de emitir la ley, lo importante que se establezca en dicho Código su definición, es decir, que el juzgador no aplique su criterio al dictar un fallo, sino que el criterio lo fije la ley, para que no se den confusiones al momento de aplicarlas.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las ventajas económicas, es decir que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el Juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios, se puede violar las leyes cuando éstas se interpretan.

Luis Fernando Molina manifiesta al respecto: “Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad, sino que por consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario”<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.**, pág. 215.

<sup>25</sup> **Ibid.**

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador, formando éstas parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; para el trabajador constituyen un complemento a su salario y el trabajo que presta a su patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad, mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

“Nuestra legislación, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios. Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución. Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el treinta por ciento en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un complemento del salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalizada de su reclamo.”<sup>26</sup>.

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, señala: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo

---

<sup>26</sup> Ibid.

pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

La normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por las razones expuestas, el legislador debe revisar y actualizar este pasaje legal. Entre los puntos que de discrepancia están:

- No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar “de cualquier naturaleza que sean.” Como adicionalmente el Derecho Laboral debe interpretarse en caso de discrepancia, es en el mejor sentido para el trabajador, en base al indubio pro operario, por lo que no cabe duda sobre la amplitud de esa disposición. Si se trata de beneficios de cualquier naturaleza, dentro de los mismos se comprenden prácticamente cualquier beneficio adicional al salario. Escudriñando la institución, se puede determinar que se pretendía regular lo relativo a prestaciones significativas, o al menos proporcionales al salario y que regularmente lo contemplaran y que fueran aplicables a determinados contratos, estos serían: vivienda, alimentos o transportación. De hecho, el proyecto de Código de Trabajo que estuvo promoviéndose en 1980, durante el gobierno de Romeo Lucas García, establecía expresamente que las ventajas económicas se limitaban a esos rubros, en las proporciones de treinta y cinco por ciento, respectivamente.
- Sin embargo, en la forma en que se presenta el actual texto legal, esa limitación de lo que abarca la institución, tiene una validez cuestionable. Consecuentemente, se han presentado casos en los que se exagera y se

aplica en forma extensiva y antojadiza la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un estacionamiento que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones.

- Como caso de excepción, se señala que en el trabajo doméstico, su retribución comprende, “además del pago en dinero, el suministro de alimentación y manutención.” (Artículo 162 del Código de Trabajo).
- ¿El treinta por ciento constituye un mínimo o un máximo? Salvo pacto en contrario, son de un treinta por ciento. Hace algunos años, se acostumbraba consignar en los contratos de trabajo un texto así: “Las ventajas económicas, en caso se lleguen a otorgar, no constituirían en ningún caso un porcentaje mayor del tres por ciento del salario.” En otros contratos se indicaba diferente cantidad, por ejemplo, uno o cinco por ciento y en otros en forma tajante se acordaba “que no se comprendían en la relación laboral ningún tipo de ventajas económicas.”

Esa cláusula, por lo general asentada al final del texto, tuvo validez en tanto no fuera objetada por el trabajador. Sin embargo, en algún momento, durante un juicio ordinario, se cuestionó la validez de ese acuerdo, a la luz que las garantías y derechos consignados en las leyes laborales son mínimos e irrenunciables y susceptibles de ser superado a través de la negociación individual y colectiva. Por lo mismo, ese treinta por ciento, que supletoriamente tenía vigencia, debía conceptualizarse como un mínimo no renunciado. Que consecuentemente, el pacto en

contrario a que se hace referencia en el mismo párrafo, debe entenderse para arriba, es decir, hacia un treinta y tres, cincuenta por ciento, etc.

- El párrafo citado indica que, salvo pacto en contrario, las ventajas económicas “constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.” En una primera ecuación, si el salario en moneda es de mil quetzales, las ventajas económicas serán trescientos quetzales. Ahora bien, si el ciento por ciento del salario devengado está compuesto, tanto por el salario en moneda como por la ventaja económica, tenemos que el setenta por cientos es el salario y el treinta por ciento las ventajas económicas. En este segundo caso, la ecuación es, si el setenta por ciento es mil quetzales, el treinta por ciento será cuatrocientos veintiocho quetzales con cincuenta y siete centavos, es decir, una cifra superior a la operación anterior.
- Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuáles no. A ese particular se han desarrollado en el medio laboral los siguientes criterios:
  - Que es ventaja lo que alguien tiene en relación a los demás. Simulando una carrera de bicicletas, el líder tiene una ventaja sobre el pelotón, pero si no hay ningún fugado, el pelotón es compacto y nadie tiene ventaja sobre los otros. De igual forma, si una prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna, pero si a un trabajador o clase de trabajadores se les

otorga un beneficio que no se ha otorgado al resto, entonces sí puede hablarse de ventaja. Por ejemplo, si un seguro médico se otorga a todos los trabajadores, o los almuerzos se proporcionan a costo o con un cincuenta por ciento del costo, no son en sí ventajas; pero si a un trabajador se le da un automóvil, eso sí sería ventaja económica. Esta postura se asemeja mucho a la tercera que adelante se analiza, con la diferencia de que aquí no se hace referencia expresa a un pacto colectivo u otra negociación general.

- Que son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador, las cuales de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario.
- Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en lugar de dársele al trabajador, se pagan por él sus gastos necesarios. Por el contrario, si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.
- Que cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que está comprendida en el Pacto de Condiciones de trabajo, no es una ventaja económica, sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleado no está otorgando beneficios

adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo con la ley, en este caso la ley profesional o sea el pacto colectivo.

- Otro criterio interpretativo, relacionado en alguna medida con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y así es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo.

Para tratar de aclarar lo indicado, si un empleado sirve refacciones o proporciona un área de parqueo, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; lo mismo si se proporciona vehículo para las actividades de la empresa; pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio, esas sí se comprenderían como ventajas económicas.

Es claro que los criterios antes indicados tienen validez potencial hasta llegar a la mesa de un Juez laboral. A éste corresponde plantear y resolver alguna de las posiciones anteriores, pero a manera de alegato o ilustración.

Si en algo existe consenso es, precisamente en la imprecisión de la norma. Es claro que el legislador no visualizó el potencial o desarrollo de esa institución, ya que de haberlo hecho le hubiese dedicado un artículo más puntual. No quiere ello decir que necesariamente se tome el rumbo que reduzca beneficios a los trabajadores; por el contrario, la misma oscuridad de la ley provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo de que le reclamen posteriormente ventajas económicas y por lo mismo

un treinta por ciento más de las prestaciones finales. Una mayor claridad en la ley permitirá, en primer lugar, un mejor clima de estabilidad y armonía, y en segundo lugar, que los empleadores brinden con mayor liberalidad algunas ventajas adicionales en beneficio de sus trabajadores.

## CAPÍTULO III

### 3. Análisis jurídico doctrinario de la Ley del Servicio Cívico

#### 3.1. Parte considerativa

Para la aprobación de la Ley del Servicio Cívico, el Congreso de la República de Guatemala, tuvo en consideración:

- Que de conformidad con la Constitución Política de la República, es deber y derecho de todo guatemalteco prestar el servicio militar y social, de acuerdo con la ley.
- Que los Acuerdos de Paz establecen la promulgación de leyes que contribuyan al fortalecimiento de la paz, la concordia y la reconciliación nacional.
- Que el Servicio Cívico debe prestarse respetando las garantías individuales, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados o Convenios Internacionales de los cuales Guatemala hubiere ratificado, basado en las premisas que constituye un deber y un derecho de carácter personal, con la finalidad de trabajar por el desarrollo cívico, cultural, moral, económico y social del país.
- Que en el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, se determinó que para la prestación del servicio cívico es necesaria la aprobación de un conjunto

de normas que fijen el marco administrativo y los procedimientos que permitan a los guatemaltecos cumplir con su deber ciudadano.

### **3.2. Fundamentos básicos de la Ley del Servicio Cívico**

Los fundamentos que rigieron la aprobación de la Ley del Servicio Cívico son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala.
- La obligación del guatemalteco de prestar el servicio militar o el servicio social.
- Los Acuerdos de Paz
- Respeto a las garantías individuales.
- Respeto a los Tratados o Convenciones Internacionales.
- El desarrollo cívico, cultural, moral, económico y social del país.

El fundamento constitucional, se encuentra regulado en el Artículo 135, numeral g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual estipula: "Son derechos y deberes de los guatemaltecos, además de los consignados en otras normas de la Constitución y leyes de la República, los siguientes: ...g) Prestar servicio militar y social, de acuerdo con la ley". Esta obligación es de todo guatemalteco, y se encuentra regulado en la Carta magna, que debe ser de cumplimiento obligatorio.

El Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico, estipula: “El Servicio Cívico es la actividad de carácter personal, que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar al país, por el tiempo que determina esta Ley, para contribuir a su desarrollo y a su defensa.

El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio, el cual no generará relación laboral.

El Servicio Cívico comprende dos modalidades: el Servicio Militar que es de carácter castrense y el Servicio Social que es de carácter civil”.

El Servicio Cívico se basa en los siguientes principios generales:

- Respecto a los derechos humanos: Debe estar enmarcado en la estricta observancia de los Derechos Humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los tratados y convenios internacionales en esa materia, de los cuales Guatemala hubiere ratificado.
- Ausencia de fuerza: Para la convocatoria, alistamiento y prestación del Servicio Cívico no debe medir abuso, engaño ni violencia.
- Universalidad e igualdad: Debe comprender a todos los guatemaltecos y guatemaltecas que se encuentren entre las edades que indica esta ley; consecuentemente, en su aplicación y cumplimiento no debe

discriminarse a las personas por motivos de sexo, raciales, étnicos, religiosos, políticos, económicos, culturales u otra naturaleza.

- Reconocimiento de la diversidad cultural: El proceso de alistamiento y prestación del Servicio Cívico tendrá como base el reconocimiento y respeto del carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe que caracteriza a la Nación guatemalteca.
- Determinado: El servicio cívico social a prestarse no podrá exceder de dieciocho (18) meses.
- Opcional: La prestación del servicio cívico se basa en el derecho del ciudadano para optar entre la presentación del servicio social o el Servicio Militar.

La prestación del Servicio Cívico tiene los siguientes objetos:

- En el Servicio Militar:

Capacitar a los guatemaltecos para la defensa armada de la patria, dentro de una doctrina militar respetuosa de los Derechos Humanos y los valores cívicos, políticos y morales.

- En el Servicio Social:

- Que los ciudadanos conozcan y se involucren en la realidad social, económica y cultural del país;
- Estimular, a través del conocimiento social de la Nación, la solidaridad entre los guatemaltecos; y,
- Promover la participación ciudadana en forma directa en la solución de los problemas comunales y nacionales.

El Artículo 13 de la Ley del Servicio Cívico, establece: “Previa propuesta de la Junta Nacional del Servicio Cívico, en el mes de noviembre de cada año, le corresponde al presidente de la república en consejo del ministerio determinar el número de ciudadanos necesarios para prestar el servicio cívico.

Todos los registros civiles informarán a las juntas de servicio cívico respectivas, de las personas que hayan adquirido la mayoría de edad, en sus respectivas jurisdicciones, en el mes de septiembre de cada año, para los efectos del sorteo determinado en el Artículo 19 de esta ley”.

El alistamiento para el servicio cívico será:

- Por presentación voluntaria.
- Por presentación voluntaria previa convocatoria.
- Por designación por sorteo público.

El ciudadano que voluntariamente tenga interés de alistarse para la presentación del servicio cívico, en períodos en los cuales no esté abierta la convocatoria, podrá solicitar su incorporación al mismo, ante la junta local, la que previo dictamen de la junta nacional del servicio cívico resolverá en definitiva.

Durante los primeros quince días del mes de enero de cada año, y excepcionalmente en otra fecha del año que justificadamente lo amerite, la Junta Nacional del Servicio Cívico hará la convocatoria a los ciudadanos comprendidos entre los dieciocho y los veinticuatro años de edad, para la prestación del servicio cívico.

El Artículo 16 de la ley citada, estipula: La convocatoria, además del llamado para prestar el servicio cívico, deberá contener.

- La orden de divulgación en los medios de comunicación, en idioma español y los idiomas mayas de la jurisdicción, la explicación de la naturaleza, objetivos y principios que informan al servicio cívico.
- El plazo de cinco meses para acudir voluntariamente a alistarse.
- La opción que puede ejercitar el ciudadano al presentarse voluntariamente; y,
- La fecha de la realización, en su caso del sorteo público correspondientes.

El alistamiento es voluntario cuando el interesado acude a la convocatoria a que se refiere el Artículo anterior y manifieste ante la junta local del servicio cívico su voluntad prestar el servicio cívico.

En el acto del alistamiento, el ciudadano optará libremente entre la prestación del servicio militar o el servicio social, sin que sea necesario razonar su decisión.

Al momento en que se presente el ciudadano ante la respectiva junta local, se procederá:

- Comprobar por medio de los documentos idóneos, la identidad, la edad y demás requisitos necesarios para la prestación del Servicio Cívico.
- Hacer de su conocimiento de la existencia entre la opción de prestar el servicio militar o el servicio social, en cualquiera de sus modalidades.
- Informarle al ciudadano, en forma amplia, los derechos y deberes que se derivan de la prestación del servicio cívico.
- Si optare por el servicio militar, enterarle entre la opción de prestar el servicio militar en la fuerza permanente o en las reservas militares y que su participación en este servicio, se regirá exclusivamente por las leyes y reglamentos de la institución castrense.

- A entregarle un oficio en el que deberá constar la fecha y la dependencia civil o militar, ante la cual deberá presentarse para el cumplimiento de su deber.

“Si transcurrido el plazo de cinco meses para acudir voluntariamente a alistarse el número de ciudadanos que determinó el Presidente de la República en Consejo de Ministro no se hubiere llenado, la Junta Nacional del Servicio Cívico, basada en los citados resultados de la convocatoria para la prestación voluntaria del servicio cívico, determinará el número de ciudadanos necesarios para completar los servicios de que se trate y procederá a organizar el sorteo público para el efecto.

En el sorteo público se incluirá a los (as) ciudadanos (as) que no se presentaren voluntariamente a la convocatoria para la prestación del servicio cívico.

El resultado del sorteo público será definitivo, determinándose el tipo del servicio cívico que desempeñará el (la) ciudadano (a).

La designación por sorteo público será en forma proporcional al número de habitantes aptos para el servicio cívico que tenga cada municipio,

La junta nacional del servicio cívico establecerá la forma y lugares en que se realizará él o los sorteos a que se refiere este Artículo, siendo garante de la imparcialidad de su resultado.

En caso que él (la). Ciudadano (a) sea designado (a) por sorteo público y no resulte apto para una de las modalidades, deberá ser evaluado para presentar el servicio en la otra modalidad del servicio cívico” (Artículo 19 de la Ley del Servicio Cívico).

Posteriormente de realizado el sorteo público, los ciudadanos escogidos para el servicio cívico serán notificados del resultado del mismo y de su obligación de presentarse ante la autoridad que corresponda, mediante comunicación que le será entregada personalmente en su residencia o en el lugar donde se encuentre. Si no se hallare en su residencia, podrá entregarse a otra persona mayor de edad que se encuentre en dicho lugar.

De forma simultánea de fijarán avisos, informando a la población en general de resultado del sorteo, en la sede central de la municipalidad respectiva y en por lo menos otros dos sitios públicos.

Será nulo y no obligará al ciudadano, el alistamiento que se produzca por coacción, amenaza o engaño debidamente comprobado. El autor será penalmente responsable.

El rechazo a prestar el servicio cívico si fuere llamado por sorteo o su abandono durante el cumplimiento del mismo, en todos los casos de alistamiento, será impedimento para optar y desempeñar funciones y cargos en la administración pública.

El Artículo 22 de la Ley del Servicio Cívico, establece: “Son excepciones que ante la Junta Nacional del Servicio Cívico el ciudadano podrá hacer valer, al ser llamado a prestar el servicio cívico social:

- Las definitivas; y
- Las temporales”.

Son causas de excepción definitivas para prestar el servicio:

- Padecer enfermedad crónica o contagiosa incurable;
- Tener incapacidad física o haber sido declarado en estado de interdicción o ser manifiestamente incapaz;
- Haber participado como competidor en torneos internacionales reconocidos por el Comité Olímpico Guatemalteco, integrando selecciones nacionales de cualquiera de las ramas del deporte federado;
- Haber transcurrido un año desde que se alistó para prestar el servicio cívico en forma voluntaria o por previa convocatoria, sin que durante dicho plazo fuere convocado a la prestación del servicio, o por el transcurso de dos años sin que fuere convocado si hubiese sido designado mediante sorteo;
- Haberse graduado en alguno de los institutos Adolfo V. Hall de la República o en las escuelas técnicas militares;

- Hacer presentado servicio militar en la fuerza permanente o estar prestándolo al momento de ser convocado; y
- Tener más de 24 años de edad.

Son causas de excepción temporal para prestar el servicio:

- Ser el principal sostén económico de su familia y que el horario de trabajo no sea compatible.
- Padecer enfermedad o impedimento físico curable.
- Ser ministro de cualquier religión o culto.
- Haber sido proclamado como candidato para su cargo público de elección popular mientras dure el evento electoral o haber sido electo para el desempeño del mismo.

Son causas para dar por terminado en forma anticipada o dejar en suspenso la prestación del servicio cívico social, el hecho de quedar comprendido en las circunstancias que se prevén en los Artículos 23 y 24, respectivamente. Para las mujeres, también se considerará como causal para dar por terminado el servicio en forma anticipada, acreditar encontrarse en estado de gravidez.

Si por razones debidamente justificadas distintas a las excepciones temporales o definitivas, fuere necesario que el ciudadano suspenda la prestación del servicio cívico social, queda obligado a terminarlo dentro de un plazo de seis meses, contados desde el momento de la terminación del motivo de interrupción.

El tiempo que hubiere prestado de se deberá computar a su favor.

Los medios para probar las causas de excepción temporal o definitiva o terminación anticipada para la prestación del servicio cívico social, serán los que establecen las leyes del país.

Al cesar la causa de excepción temporal y siempre que se encuentre comprendido dentro de las edades que señala esta ley, el ciudadano quedará disponible para la prestación del servicio social, por lo que deberá hacerlo del conocimiento de la junta local del servicio cívico, dentro de los treinta (30) días siguientes a la extinción de la misma.

### **3.3. Derechos y obligaciones del servicio cívico social**

El Artículo 29 de la Ley del Servicio Cívico, estipula: “Son derecho del ciudadano.

- Recibir trato justo y respetuoso en el desempeño del servicio; y,

- Participación en los programas educativos, de adiestramiento laboral, formación profesional y cualquier otra actividad de promoción personal que desarrolle normalmente la entidad en la que presta su servicio”.

Son obligaciones del ciudadano:

- Presentarse ante la junta local del servicio cívico, conforme a la citación que se le formule.
- Presentarse al lugar designado por la junta local del servicio cívico, de conformidad con la modalidad del servicio cívico que haya optado o que le corresponda.
- Cumplir el servicio con responsabilidad, de tal manera que se cumplan los principios y objetivos fijados por esta ley su reglamento.

Es deber de los guatemaltecos inscribirse en el Registro de Ciudadanos dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que hubieren cumplido la mayoría de edad. De dicha inscripción el registrador o la persona encargada de la dependencia rendirá informe a la junta nacional del servicio durante el transcurso del mes de junio de cada año.

El cumplimiento del servicio cívico será acreditado ante la junta nacional del servicio cívico por medio de las juntas locales, con la documentación que para el efecto extienda el ministerio o institución bajo cuya supervisión hubiere

realizado. La junta nacional del servicio cívico extenderá al interesado la constancia definitiva a su cumplimiento.

El Artículo 33 del mismo cuerpo legal, establece: “Los patronos deben autorizar a sus trabajadores, sin menoscabo de su inscripción y demás obligaciones previstas en esta ley. Las juntas locales del servicio cívico extenderán constancia de tal comparecencia indicando el tiempo empleado para tales diligencias”.

### **3.4. Formas de prestar el servicio cívico**

#### **3.4.1. Servicio militar**

El servicio militar en la fuerza permanente y en las reservas militares se prestará en los diferentes comandos, servicios y dependencias militares, como lo dispone la ley constitutiva del ejército de Guatemala y los reglamentos militares.

#### **3.4.2. Servicio social**

El servicio social es la actividad que los ciudadanos guatemaltecos deben prestar a favor del país, por intermedio de las instituciones del Estado, entidades autónomas o descentralizadas, organizaciones no gubernamentales, entidades educativas, cívicas y religiosas, que para el efecto autorice la junta nacional del servicio cívico.

El servicio social desarrollará programas, proyectos y servicios de beneficio colectivo y asistencia a la comunidad.

No podrá disponerse la realización del servicio social en dependencias militares, ni bajo la autoridad de personas sometidas a disciplina militar.

### **3.5. Clases del servicio social**

- Servicio social ordinario: su prestación la realizará el ciudadano a su escogencia, en forma continua, diaria, alterna o en fines de semana.
- Servicio social permanente: cuando se presta en forma continua, en relación de dependencia en alguna entidad de las señaladas anteriormente.

El servicio social es complementario de la función del Estado, sin que deba tenersele como sustitutivo de ésta.

Los planes del servicio social serán desarrollados conforme lo establezca el reglamento de esta ley y en las áreas siguientes:

- Educación.
- Salud.

- Protección del ambiente.
- Prevención y atención de desastres.
- Infraestructura comunitaria.
- Vivienda y desarrollo urbano y rural.
- Asistencia técnica.
- Promoción social y comunitaria.
- Programas destinados a personas con capacidad, la promoción de la mujer la protección de la niñez y de las personas de la tercera edad.
- Actividades deportivas.
- Otras actividades que por su naturaleza beneficien a las comunidades.

El servicio social se prestará en los lugares de residencia del servidor o en localidades cercanas. Cuando sea necesario, podrá prestarse en cualquier punto del territorio nacional, donde por la instrucción y experiencia del servidor, servicios sean requeridos.

Las personas que presentan servicio social en cuanto al orden disciplinario y régimen de control administrativo estarán sujetas a las normas contenidas en el reglamento interno de la institución del Estado entidades

descentralizada o autónoma, organización no Gubernamental. ONG, cívica y educativa a la cual preste servicio.

El servicio social se empieza a contar desde el momento de la incorporación del servidor a la entidad que corresponda.

El servicio social ordinario comprenderá una acumulación de setecientas veintiocho hora, y el permanente tendrá una duración de hasta dieciocho (18) meses.

Corresponderán a las entidades en las que se preste el servicio social, aportar los medios necesarios, sufragar los gastos y la transportación necesaria para la realización del mismo. Las instituciones del Estado deberán contemplar en sus respectivos presupuestos un renglón destinado a los proyectos del servicio social.

El Artículo 42 de la Ley del Servicio Cívico, estipula: “Los guatemaltecos mayores de dieciséis años que se encuentren cursando estudios de educación media, podrán prestar el servicio social en forma anticipadas, participando voluntariamente en los programas dirigidos por sus centros de enseñanza, siempre que dichos programas estén aprobados por la junta nacional del servicio cívico. Corresponderán a los directores de dichos centros educativos el certificar que el alumno ha presentado el servicio social en la forma y tiempo que establece esta ley y su reglamento”.

## **3.6. Recursos**

### **3.6.1. Revocatoria y enmienda**

Las juntas del servicio cívico podrán revocar o enmendar de oficio sus resoluciones en la siguiente sesión en la cual aprobó aquella.

Cualquiera que se considere afectado podrá pedir la revocatoria de las resoluciones de juntas locales del servicio cívico, ante las mismas, dentro de los cinco días siguientes al de la notificación.

La junta local elevará las actuaciones a la junta nacional del servicio cívico con informe circunstanciado, dentro de los cinco (5) días siguientes a la interposición.

Contra las resoluciones de la junta nacional del servicio cívico, podrá interponerse ante la misma, recurso de reposición, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación que corresponda.

Los recursos de revocatoria y reposición se tramitarán y resolverán en los plazos y condiciones que señala la ley de lo contencioso administrativo.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. Organización, Junta Nacional y Juntas Locales**

#### **4.1. Organización**

El Ministerio de Gobernación es la entidad suprema, fiscalizadora y rectora del Servicio Cívico el cual se desarrolla de medio de los órganos siguiente:

- La Junta Nacional del Servicio Cívico;
- Las Juntas Locales del Servicio Cívico; y,
- La Secretaría Ejecutiva del Servicio Cívico.

Su forma de actuación, organización y funcionamiento interno se rige por las disposiciones de la Ley del Servicio Cívico y su reglamento.

#### **4.2. Junta Nacional del Servicio Cívico**

La Junta Nacional del Servicio Cívico es el órgano permanente en materia de Servicio Cívico, se integra en la forma siguiente:

- El Ministerio Gobernación, quien la preside;

- El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
- El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.
- El Ministerio de la Defensa Nacional.
- El Ministerio de Educación.
- El Ministerio de Finanzas Públicas.
- El Ministerio de Cultura y Deportes.
- Un representante del Ministerio de Gobernación por medio de la Secretaría de Políticas de la Población.
- El Ministerio de Ambiente y Recursos Nacionales.
- El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- El Registrador del Registro de Ciudadanos del Tribunal Supremo Electoral.
- El Director General de la Juventud.
- Un representante de la Academia de las Lenguas Mayas.
- Un representante de las organizaciones de jóvenes legalmente reconocidas en el país.

- Un representante nombrado por la Asamblea de las Asociaciones de los pueblos indígenas, legalmente reconocidas en el país; y,
- Un representante nombrado por las universidades del país.

Cada representante titular deberá tener su respectivo suplente; en caso del Ministerio será el Viceministro que él designe.

La designación de los representantes titulares suplente se realizará conforme a las normas de cada Institución.

La junta nacional realizará, por lo menos, una sesión ordinaria cada mes, y extraordinariamente cuando sea convocado su presidente o lo soliciten tres (3) de los miembros de la junta. Los miembros suplentes podrán asistir a las reuniones de la junta. Aún cuando asista el titular, pero en este caso no tendrán derecho a voz, pero no a voto ni a dietas, en caso éstas fueran acordadas.

Para que las sesiones de la Junta sean válidas, deberán ser convocados todos sus integrantes y estar presente la mayoría de ellos. Sus decisiones serán validas si concurre el voto favorable de la mayoría simple de los presentes.

El presidente de la Junta tendrá doble voto en caso de empate en las decisiones.

El Artículo 7 de la Ley del Servicio Cívico, establece “La Junta Nacional del Servicio Cívico, para el ejercicio de sus funciones tiene competencia en todo el territorio de la República y tendrá su sede en el departamento de Guatemala.

Forma parte y funcionará adscrita al Ministerio de Gobernación, quien deberá proporcionar lo indispensable para su creación y funcionamiento”.

La Junta Nacional del Servicio Cívico tendrá las siguientes funciones:

- Establecer la política y dirección general del Servicio Cívico.
- Organizar y mantener el registro de los guatemaltecos en edad.
- Realizar la convocatoria para prestar el Servicio Cívico.
- Aprobar los planes del Servicio Cívico en el ámbito nacional y local, para lo cual deberá tener en consideración los programas del trabajo de las instituciones en donde se prestará el servicio.
- Llevar el control de los ciudadanos que han prestado o presten el Servicio Cívico, incluyendo las fechas de ingresos y terminación, lugar o institución en que fue prestado y los traslados que pudieran haberse originado.
- Organizar y realizar el alistamiento por sorteo público.

- Calificar, autorizar y registrar a las instituciones del Estado, instituciones autónomas y descentralizadas e instituciones privadas que deseen participar en los programas del servicio social,
- Conocer todos los asuntos referentes a la prestación del Servicio Cívico, que no sean competencia de las Juntas Locales del Servicio Cívico.
- Conocer de los recursos presentados en contra de sus resoluciones.
- Conocer de las impugnaciones que puedan presentarse en contra de las resoluciones de las Juntas Locales del Servicio Cívico.
- Nombrar y remover a los empleados administrativos, cuando a su juicio sea conveniente, y.
- Otras funciones establecidas en esta Ley y su reglamento.

La secretaría de la Junta Nacional del Servicio Cívico estará a cargo de una unidad administrativa especializada, bajo la dirección de un Secretario Ejecutivo. Esta Unidad dispondrá de los recursos y del personal necesario para cumplir tareas que le encomiende la Junta.

El secretario ejecutivo deberá ser profesional universitario, persona de reconocida honorabilidad e identificado con el respeto a los derechos humanos, será nombrado y removido por el Presidente de la República.

La secretaria ejecutiva del servicio cívico tiene las atribuciones siguientes:

- Asistir administrativamente a la junta nacional del servicio cívico u juntas locales del servicio cívico para el ejercicio de sus funciones.
- Dirigir, planificar y coordinar el trabajo de la secretaría.
- Supervisar que las juntas locales del servicio cívico lleve en debida forma los registros, libros y documentación que sean necesarios.
- Comunicar a los miembros de la junta nacional del servicio cívico la convocatoria a sesiones ordinarias y extraordinarias, y autorizar el acta de dichas sesiones.
- Llevar el control de todos los ciudadanos guatemaltecos que presten o han prestado el servicio cívico en coordinación con los registros civiles de las municipalidades y facilitar los datos para el registro del ciudadanos del tribuna l supremo electoral.
- Será el órgano encargado de la ejecución de las disposiciones de la junta nacional del servicio cívico en el marco de esta ley y.
- Otras que asigne la junta nacional del servicio cívico.

### **4.3. Juntas locales del servicio cívico.**

El Artículo 9 de la Ley del Servicio Cívico, establece: “Las Juntas locales del Servicio Cívico tienen competencia en el ámbito municipal, tendrán su sede en la cabecera municipal y se integrarán en la forma siguiente:

- El Gobernador Departamental quien le preside en la cabecera departamental y sus representantes quienes la presiden en las otras cabeceras municipales.
- Un representante de cada uno de los ministerios e instituciones establecidos en Artículo 5 de esta Ley.
- Un representante y suplente de la mayoría ética o lingüística del municipio.
- Un representante del Registro Civil de la Municipalidad de la localidad.
- Un representante de las organizaciones de jóvenes legalmente reconocidas en el municipio.

La Junta Local deberá realizar sesiones ordinarias y extraordinarias de acuerdo con el Reglamento respectivo”.

Son funciones de las Juntas Locales del Servicio Cívico:

- Comunicar la convocatoria para la prestación del Servicio Cívico;
- Conocer y resolver las solicitudes para la presentación del Servicio Cívico;
- Velar porque el ciudadano que se presente voluntariamente a la prestación del Servicio Cívico pueda ejercitar con entera libertad su derecho a optar entre el Servicio Militar y el Servicio Social;
- Conocer y resolver las excepciones que puedan plantearse para la prestación del Servicio Cívico.
- Entregar al ciudadano la constancia de haber quedado inscrito en el Servicio y el documento de remisión para que se presente ante la entidad en la que deberá prestar su servicio;
- Finalizado el proceso de inscripción de voluntarios, rendir el informe correspondiente a la Junta Nacional del Servicio Cívico.
- Ejecutar en el municipio las disposiciones y órdenes que en materia de su competencia emita la Junta Nacional del Servicio Cívico.
- Llevar los registros correspondientes en coordinación con la Junta Nacional del Servicio Cívico.
- Otras que le sean asignadas por la Junta Nacional del Servicio Cívico.

## CAPÍTULO V

### 5. La generación de relación laboral al prestador del servicio social

#### 5.1. Relación laboral

“Relaciones laborales, conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo. Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios (o la patronal, asociación de empresarios) y, en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado”<sup>27</sup>.

“A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador. La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores. Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación”<sup>28</sup>.

Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad

---

<sup>27</sup> Microsoft Corporation. **Diccionario Encarta 2004**.

<sup>28</sup> Ibid.

en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores evolucionaron de forma distinta en cada país. En concreto, los objetivos y las actividades de los sindicatos europeos diferían de forma radical de los que tenían los sindicatos de Estados Unidos. En Europa, la costumbre y la legislación respecto a las relaciones laborales eran muy dispares. Los sindicatos europeos eran ante todo organizaciones de ámbito nacional con ideología socialista y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos. Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas. Estos sindicatos eran organizaciones locales que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política.

En Latinoamérica se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos políticos.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos. Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros

médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato.

Las grandes empresas disponen de departamentos de relaciones laborales para resolver los problemas y poner en marcha los acuerdos alcanzados durante la negociación colectiva. Estos departamentos suelen dividirse en dos áreas, una responsable del cumplimiento de los acuerdos relativos a sueldos y salarios y una segunda que se encarga de controlar el trabajo, la disciplina, los ascensos, las bajas por enfermedad o maternidad y de llevar a cabo el arbitraje cuando se produce un conflicto.

Muchos sindicatos internacionales adaptan sus estructuras organizativas a las de las empresas en las que tienen representación. Estos sindicatos disponen de expertos para negociar con los gerentes aspectos económicos y laborales, procesos de arbitraje para resolver problemas legales o relativos a la seguridad social y al bienestar de los trabajadores, y expertos en ingeniería industrial, en economía y en relaciones públicas. La negociación colectiva puede desarrollarse en distintos grados, desde una negociación para una única fábrica hasta una negociación que afecte a todas las empresas y a todos los trabajadores de un sector industrial, constituyendo así el convenio colectivo de ese sector.

Cuando los trabajadores de una industria no cuentan con delegados sindicales, las condiciones laborales suelen estipularse mediante acuerdos personales entre gestores y empleados. En Estados Unidos existe una figura especial, denominada acuerdo de closed shop, que otorga a un sindicato concreto, propio de una empresa, tal poder que, para poder trabajar en esa

empresa, hay que estar afiliado al sindicato. Esta figura se halla prohibida de forma expresa en Europa y en la mayoría de países sudamericanos.

En casi todos los países existen disposiciones específicas para regular el proceso de arbitraje en caso de conflicto colectivo o para situaciones que deben resolverse en la magistratura de trabajo, tribunal competente en materia laboral. Por regla general, las personas que realizan tareas de arbitrio en caso de conflicto colectivo son profesionales independientes de reconocido prestigio y cuya imparcialidad está reconocida por las partes en conflicto. Sin embargo, en otros casos, la resolución del conflicto se realiza en torno a una mesa de negociación, reuniendo a las partes implicadas, pero siendo el presidente de la mesa una persona independiente designada por las partes. El arbitraje también puede llevarlo a cabo una persona independiente o un grupo de personas, a veces designados por el gobierno para garantizar que en el proceso rija el principio de imparcialidad. Los acuerdos entre empresarios y trabajadores se caracterizan en la actualidad por el respeto mutuo, consecuencia de largos años de negociación y de puesta en práctica en común de los acuerdos alcanzados. Esto ha permitido una menor conflictividad laboral que la que había antaño. La negociación colectiva entre empresarios y trabajadores también ha contribuido a reducir la conflictividad laboral al reemplazar los acuerdos impuestos por un arbitraje independiente, por acuerdos logrados entre las partes, sin necesidad de imposiciones externas, aunque fuesen aceptadas de antemano. Aunque los empresarios y los trabajadores siguen teniendo opiniones divergentes en cuanto a la resolución de los problemas económicos, son conscientes de no poder alcanzar sus objetivos sin la ayuda de la otra parte.

Las relaciones laborales entre los trabajadores y el gobierno también pueden llegar a ser muy conflictivas, en especial cuando el sector público

representa gran parte de la economía o cuando aplica una política de rentas rechazada por los trabajadores. Ejemplo de esta conflictividad son las huelgas generales promovidas por los sindicatos en España durante la década de 1980 para protestar por la política económica y laboral del ejecutivo. Las huelgas generales en Latinoamérica han tenido las mismas características.

“Mediada la década de 1990, el poder de los sindicatos ha disminuido mucho. En China se sigue encarcelando a los sindicalistas, y en otros países de reciente industrialización los gobiernos autoritarios prohíben la creación de sindicatos independientes, caso de los países del Sureste asiático. Muchos Estados han seguido el ejemplo británico de debilitar a los sindicatos prohibiendo algunas de sus prácticas más habituales, como poner piquetes de huelguistas en lugares distintos a la empresa, prohibiendo los acuerdos de closed shop, u obligando a someter a votación las huelgas. La consecuencia ha sido una disminución del número de éstas. A medida que aumenta la ocupación en el sector servicios en detrimento del sector obrero industrial, disminuye el poder de los sindicatos de clase. Este proceso se acentúa debido a diversos factores económicos y políticos que están marcando el final del sistema fordista, considerado por algunos economistas como seña de identidad definitoria del capitalismo puro que ha predominado durante gran parte del siglo XX”<sup>29</sup>.

## **5.2. Protección al trabajador**

### **5.2.1. Derechos humanos**

“Derechos humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero

---

<sup>29</sup> Ibid.

hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político”<sup>30</sup>.

Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales *iusnaturalistas* (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para los más, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

### **5.2.2. Antecedentes**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

---

<sup>30</sup> **Ibid.**

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención”<sup>31</sup>.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

---

<sup>31</sup> Ibid.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.

El Estado vulnera los derechos humanos de los trabajadores que prestan el servicio social, pues por una parte no generan relación laboral, lo que significa que no tiene ningún derecho que se les paguen las prestaciones establecidas en la ley, cuando ellos han laborado como trabajador prestando un servicio social a la comunidad. En segundo lugar se violan tratados internacionales referentes al trabajo y a las prestaciones a las que tienen derecho.

### **5.3. Protección Constitucional**

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendientes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El procurador de los Derechos Humanos es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública y promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principal de institución del trabajo, pero si al trabajador se le impide generar relación laboral, se impide que pueda tener las prestaciones enmarcadas en el Código de Trabajo, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, que protege al trabajador ante el patrono, sin embargo al no generar relación laboral no puede reclamar sus prestaciones laborales con respecto a las que tiene cualquier otro trabajador.

El Artículo 102 Constitucional, establece “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo. Quien por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derechos a percibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el

empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

- 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 fuera mayor, a los trabajadores de que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido

ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.

- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero,. Esta sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados en un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador un título de daños u perjuicio de un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante en si trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a justificación privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación

individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales rectificadas por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

#### **5.4. Principio de tutelaridad**

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. Es tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

“La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio

de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?. Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente<sup>32</sup>.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculable proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de

---

<sup>32</sup> Ruiz Pozadas, Carlos. **Derecho de trabajo**. Pág. 134.

trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otros sectores señalan que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un exterior teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

Se viola la tutelaridad al no generar relación laboral, el trabajador que presta el servicio social, conforme la Ley del Servicio Cívico, pues al mismo debe tratársele como todo trabajador y darle la protección necesaria contra el patrono que es la parte económicamente fuerte de la relación laboral, no importando que el patrono sea del sector privado sea el Estado.

## **5.5. Proyecto de reforma al Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico**

### **PROYECTO DE REFORMA**

### **PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 1 DE LA LEY DEL SERVICIO CÍVICO**

### **ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala

#### **CONSIDERANDO:**

Que la demanda de algunos juristas, legisladores y gremios sindicales, de reformar el Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico, que contiene la no generación de la relación laboral a quien presta un servicio social, conforme la ley mencionada, es justa, para el mejor cumplimiento de la ley laboral, para evitar que el trabajador pierda sus prestaciones a causa de lo indicado en la ley.

#### **CONSIDERANDO:**

Que se viola el principio de tutelaridad del trabajador establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, al no generar relación laboral a quien presta un servicio social a su comunidad y en consecuencia a la patria, y por lo tanto se deja indefensa al trabajador para cobrar las prestaciones establecidas en el Código de Trabajo, y se da la oportunidad al patrono para

que no pague las mismas, quedando en desventaja el trabajador, parte débil de la relación laboral.

**CONSIDERANDO:**

Que el Estado debe velar porque las normas contenidas en el Código de Trabajo se cumplan, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la ley, reformando o derogando los Artículos de las leyes que se relacionan al derecho laboral, para hacer más efectiva la acción de la justicia, dando soluciones en los casos en que se violen los derechos de los trabajadores, porque la persona que presta un servicio social pueda gozar de las prestaciones laborales como todo trabajador en Guatemala, las que redundan a su favor y el de su familia.

**CONSIDERANDO:**

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectiva la acción legal del trabajador, y no se violen los derechos del individuo, que se garantice el pago de las mismas, es necesario reformar la normativa jurídica acorde a la finalidad de satisfacer las normas que facultan hacer justicia al trabajador que ha prestado un servicio social a su comunidad.

**POR TANTO:**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

**La siguiente**

**"REFORMA DEL ARTÍCULO 1 DEL DECRETO NÚMERO 20-2003 DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY DEL SERVICIO  
CÍVICO"**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 1 el cual queda así:

Artículo 1.- “El Servicio Cívico es la actividad de carácter personal que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar al país, por el tiempo que determina esta Ley, para contribuir a su desarrollo y a su defensa.

El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio, generando relación laboral y con derecho a todas las prestaciones contenidas en el Código de Trabajo.

El Servicio Cívico comprende dos modalidades: el Servicio Militar que es de carácter castrense y el Servicio Social que es de carácter Civil”.

**PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y  
PROMULGACIÓN.**

En la ciudad de Guatemala, a los... días del mes de... del año....

## CONCLUSIONES

1. Jurídicamente se considera que hay relación laboral desde el momento que se designa a la persona a prestar un servicio social, en el momento que se empieza a laborar existen obligaciones del trabajador y del patrono.
2. La relación laboral está amparada por el principio de tutelaridad, el cual protege al trabajador (parte débil de la relación laboral) ante el patrono (parte económicamente fuerte de la relación laboral).
3. Se puede considerar al trabajador como parte débil de la relación laboral, ante el patrono que es la parte fuerte económicamente en dicha relación, por lo que se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales.
4. Desde el momento en que la persona comienza la prestación del servicio social, deben de generar relación laboral, en la Ley del Servicio Cívico, no se establece esta.
5. La prestación del servicio social, se presta a la comunidad, a la sociedad, y en consecuencia a la patria.
6. La prestación del servicio cívico debe ser prestado por todo guatemalteco, ya sea en el servicio militar o en el servicio social para cumplir con un deber.



## RECOMENDACIONES

1. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, presente un proyecto de ley, ante el Congreso de la República, por tener iniciativa de ley, en el cual pida la reforma del Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico, para que la prestación del servicio social genere relación laboral.
2. Es necesario que, también las organizaciones sindicales, por ser instituciones que están más cerca de las necesidades de los trabajadores, realicen un estudio de la Ley del Servicio Cívico; y soliciten la reforma de la misma, para que exista relación laboral a favor de la clase trabajadora del país.
3. Que el Estado a través de los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral aplique en sus resoluciones, el principio de tutelaridad a la parte débil de la relación laboral ante la parte económicamente fuerte de dicha relación, como una protección a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, y las demás leyes ordinarias.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- BENTHAN, Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- BINDER, Alberto. **Seminario de práctica jurídica**. Guatemala: (s.e.), 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CARAVANTES, Manuel. **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales**. México: (s.e.), 1996.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal**. Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

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

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

OVALLE FAVELA, José. **Teoría general del proceso**. México: Ed. Harla, 1991.

ROCHA ALVIRA, Antonio. **De la prueba en derecho**. Medellín, Colombia: Ed. Biblioteca Jurídica Diké, 1990.

SENTIS MELENDO, Santiago. **La prueba**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1978.

#### **Legislación:**

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

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

**Ley del Servicio Cívico**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 20-2003, 2003.

