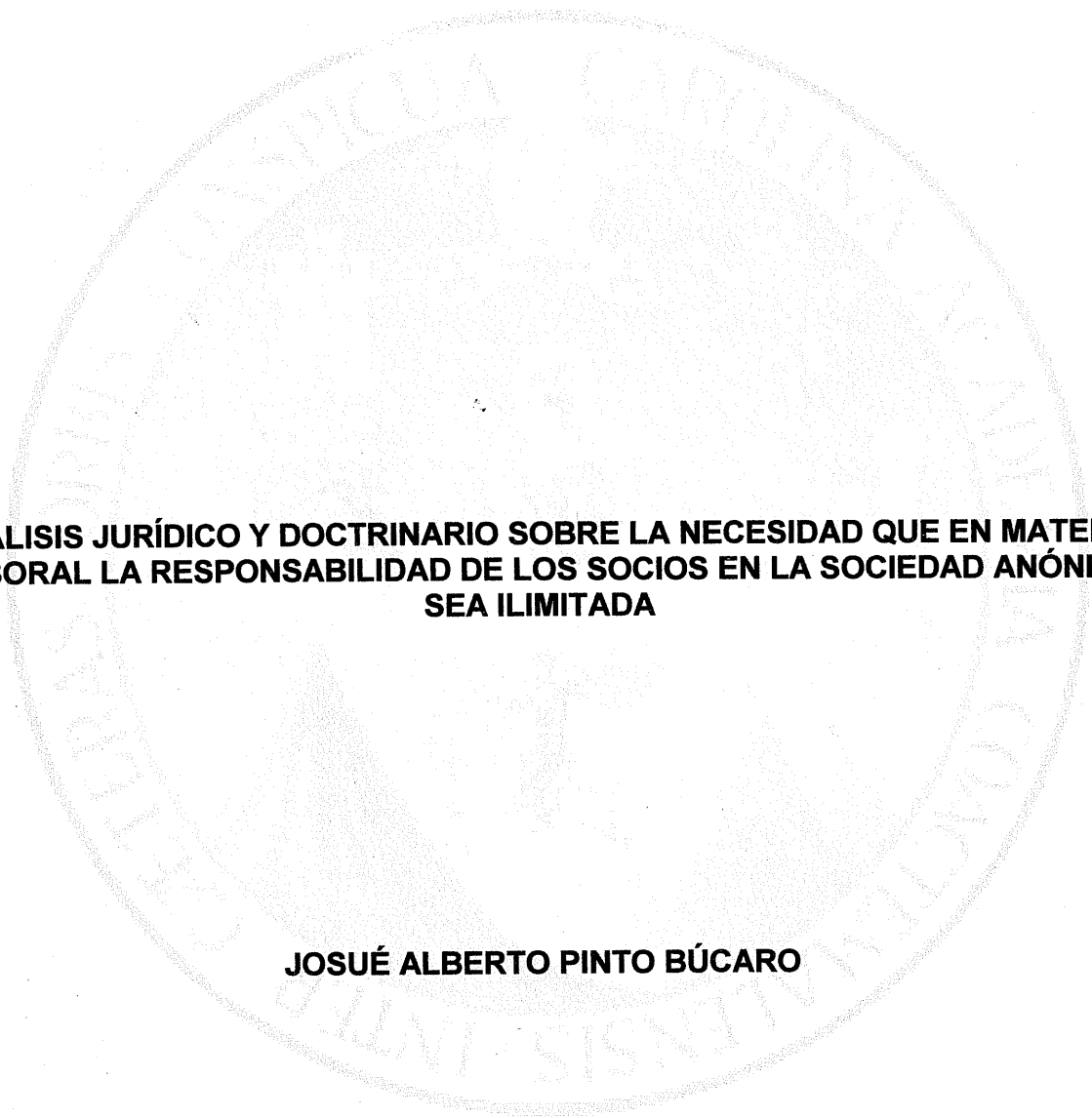


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA NECESIDAD QUE EN MATERIA
LABORAL LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA
SEA ILIMITADA**

JOSUÉ ALBERTO PINTO BÚCARO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA NECESIDAD QUE EN MATERIA
LABORAL LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA
SEA ILIMITADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSUÉ ALBERTO PINTO BÚCARO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 2012

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

DECANO: Lic. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez
Vocal: Lic. Carlos Urbina Mejía
Secretario: Lic. Byron Gustavo Navarro

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Leonel Armando López Mayorga
Secretario: Licda. Eloísa Mazariegos Herrera

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



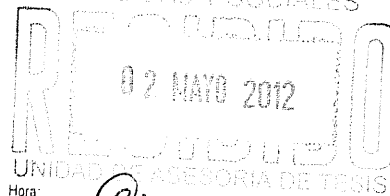
Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso

ABOGADO Y NOTARIO

5 avenida 5-20, Zona 2. Tels. 2232-3083

Guatemala, 2 de mayo de 2012

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



Hora: _____

Firma: _____

Licenciado **Luis Efraín Guzmán Morales**
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Como asesor de tesis de el bachiller **JOSUÉ ALBERTO PINTO BÚCARO**, en la Elaboración del trabajo titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA NECESIDAD QUE EN MATERIA LABORAL LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA SEA ILIMITADA”**, al cual he realizado sugerencias para mejor desarrollo, luego de intercambiar nuestros análisis sobre la presente investigación. Con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene cinco capítulos: el primero, constituye los aspectos generales del Derecho Laboral; el segundo, todo lo relativo a terminación de los contratos de trabajo; en el tercero, se explica lo correspondiente a la Sociedad Anónima. En el cuarto capítulo, los temas relacionados con la disolución de la Sociedad Anónima y finalmente, el quinto capítulo, los temas que hacen posible considerar la necesidad de reformar las leyes que tiene relación con la responsabilidad de los socios de una Sociedad Anónima enfatizando en los que estimo eran objeto de la presente tesis.

El carácter Científico Técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis de los libros de texto y las obras de tratadistas y autores diversos que versan sobre el Derecho laboral y Derecho mercantil y su regulación nacional, relacionados a los temas particulares abordados en la investigación.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de las investigaciones que exige el normativo mencionado.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido que existe de reformar las leyes que tienen relación con la responsabilidad de los socios de una Sociedad Anónima.

Asimismo se utilizó el método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

Las técnicas de campo se observan principalmente en la cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas.

La bibliografía se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados.



Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso

ABOGADO Y NOTARIO

5 avenida 5-20, Zona 2. Tels. 2232-3083

La Contribución científica en el presente informe, la constituye un estudio profundo acerca de la terminación de los contratos de trabajo y la responsabilidad de los socios de una Sociedad Anónima y por consiguiente la importancia de que el Estado de Guatemala reforme las Leyes que tienen relación con la responsabilidad de los socios de una Sociedad Anónima ampliando su limitación a favor de la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

Las conclusiones del autor resultan acertadas pero es preciso hacer énfasis en una de ellas, quizá la más emblemática de todo el trabajo. Ésta hace referencia a que la falta de un artículo en el Código de Comercio de Guatemala que obligue a los socios de una Sociedad Anónima a responder en forma ilimitada en las obligaciones laborales lo cual, vulnera los derechos de los trabajadores dejándolos desprotegidos cuando exista una disolución de la sociedad.

En cuanto a sus **Recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es aquella referida a la imperiosa necesidad de que el Congreso de la República de Guatemala, debe reformar las leyes mercantiles en donde se regule la responsabilidad de los socios en una Sociedad Anónima, y en cuanto a sus obligaciones laborales, para que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

He guiado personalmente a él sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso
Colegiado 8233

Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil doce.

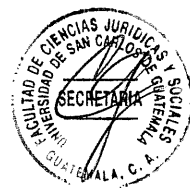
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **RENÉ GRANADOS FIGUEROA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JOSUÉ ALBERTO PINTO BÚCARO**, CARNÉ NO. 200515720, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA NECESIDAD QUE EN MATERIA LABORAL LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA SEA ILIMITADA"

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desapruban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".


M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
LEGM/aefg.





LICENCIADO
HÉCTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA

Guatemala, 31 de mayo de 2012

Licenciado

Luis Efraín Guzmán Morales

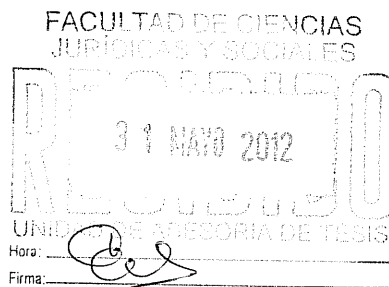
Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.

Licenciado Efraín Guzmán Morales:



Conforme al nombramiento de fecha diecisiete de mayo del año dos mil doce, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller **JOSUÉ ALBERTO PINTO BÚCARO** titulada **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA NECESIDAD QUE EN MATERIA LABORAL LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA SEA ILIMITADA”**, después de la revisión encomendada, me es grato manifestarle que:

- a. El trabajo establece un desarrollo científico y técnico, donde determina la necesidad que en materia laboral la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima sea ilimitada.
- b. Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: Inducción, con el cual se estableció en los cinco capítulos yendo de lo general a lo particular; el sintético, el cual se utilizó en las diversas definiciones que se desarrollan en los capítulos y el deductivo, determinó lo fundamental de la necesidad de implementar reformas a la ley mercantil, laboral y notarial. Las técnicas que se emplearon fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó ordenadamente la bibliografía necesaria y actualizada relacionada con el tema.
- c. La redacción utilizada para el desarrollo del trabajo de tesis es muy clara, donde el ponente explica la existencia del problema cuando se vulneran las garantías y los principios laborales por los socios de una sociedad anónima por tener responsabilidad limitada en todas las actividades que realice la sociedad.
- d. Es de importancia la contribución científica del trabajo, la cual consiste en recomendar reformas al Código de Comercio, Código de Trabajo y el Código Notarial las cuales solucionarían la problemática que se tiene con la vulneración a los principios y derechos de los trabajadores, además cuenta con la adecuada validez, debido a que el sustentante enfoca con propiedad durante todo el desarrollo de la investigación criterios objetivos, certeros y actuales relacionados con el tema.



LICENCIADO
HÉCTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA

- e. En las conclusiones el autor, de manera particular y en forma categórica hace referencia especialmente a la problemática de las leyes vigentes respecto a los derechos de los trabajadores, la sociedad anónima y la responsabilidad de los socios en Guatemala y la necesidad que existe para modernizar y reformar las leyes laborales, mercantiles y notariales.
- f. La bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis.

Con motivo de lo anotado, la tesis reúne efectivamente los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Hector René Granados Figueroa
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. HÉCTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA
REVISOR DE TESIS
COLEGIADO 5824
7ª AV. 15-13 ZONA 1, 6TO NIVEL, OF. 61
EDIFICIO EJECUTIVO
TELÉFONO: 22209378



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

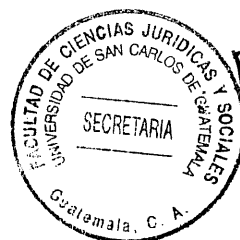
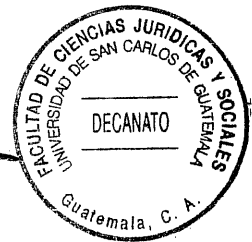
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 31 de agosto de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSUÉ ALBERTO PINTO BÚCARO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA NECESIDAD QUE EN MATERIA LABORAL LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA SEA ILIMITADA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyc



Rosario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por Permitirme alcanzar este logro y darme la fortaleza y el coraje para alcanzar mis metas.
- A MI MADRE:** Gisela Búcaro gracias a tu esfuerzo y tu sacrificio hoy estoy aquí alcanzando una meta que nos pertenece porque sin tu apoyo hubiese sido imposible, te amo.
- A MI HERMANO:** Ricardo Pinto por no ser solamente un hermano sino mi amigo y muchas veces ser un padre gracias hermano por todo el apoyo.
- A MIS ABUELOS:** Que aunque no estén se que esta victoria la celebran en cielo y les agradezco por ser unos padres para mi que me inculcaron valores y principios.
- A MI FAMILIA :** Rita, Eduardo, Julio, Rita walesca, Karlin y Ricardo David por estar siempre en todas las etapas de mi vida y por su apoyo incondicional.
- A:** César González Obregón por todo el apoyo que me has brindado en el transcurso de mi vida.
- A MIS AMIGOS:** A los cuales no puedo mencionar por nombre porque sería una gran lista, pero saben que les aprecio y les agradezco por regalarme su amistad incondicional en las buenas y las malas.
- A:** La Tricentenaria Universidad San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales casa de estudios de la cual me siento orgulloso de ser egresado como un profesional del derecho



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	1
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala.....	5
1.3. Definiciones de trabajo.....	7
1.4. Definiciones del derecho de trabajo.....	8
1.5. Fuentes del derecho de trabajo.....	10
1.6. Principios ideológicos del derecho de trabajo.....	13
1.7. Principios generales del derecho de trabajo.....	22
1.8. Contratos de trabajo.....	22
1.8.1. Contratos de trabajo por la cantidad de relaciones de trabajo.....	23
1.8.2. Contratos de trabajo dependiendo de la forma.....	25
1.8.3. Contratos de trabajo en cuanto a su plazo o su modalidad.....	27
1.9. Sujetos de las relaciones de trabajo.....	28
1.9.1. Patrono.....	28
1.9.2. Trabajador.....	29
1.9.3. Representantes del patrono.....	30
1.9.4. Intermediarios.....	31



CAPÍTULO II

Pág.

2. Terminación de los contratos de trabajo.....	33
2.1. Definición.....	33
2.2. Formas de terminar los contratos laborales.....	34
2.2.1. Despido directo justificado.....	34
2.2.2. Despido directo injustificado.....	37
2.2.3. Despido indirecto.....	38
2.2.4. Renuncia.....	41
2.2.5. Terminación de los contratos por disposiciones especiales.....	42

CAPÍTULO III

3. Sociedad Anónima.....	45
3.1. Concepto de sociedades mercantiles.....	45
3.2. Antecedentes de la sociedad anónima.....	47
3.3. Clasificación legal de las sociedades mercantiles.....	48
3.4. Definiciones de sociedad anónima.....	52
3.5. Definiciones de empresa mercantil.....	54
3.6. Elementos de la empresa mercantil.....	55



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Disolución de sociedad anónima.....	59
4.1. Concepto de disolución de una sociedad mercantil.....	59
4.2. Tipos de disolución.....	60
4.2.1. Disolución parcial.....	60
4.2.2. Efectos de la disolución parcial.....	61
4.2.3. Procedimiento de exclusión de los socios.....	62
4.2.4. Disolución total.....	62
4.2.5. Efectos de la disolución total.....	63
4.2.6. Procedimiento de disolución total de la sociedad.....	64
4.3. Concepto de liquidación.....	65
4.4. Efectos de la liquidación.....	66
4.5. Procedimiento de liquidación.....	66

CAPÍTULO V

5. La necesidad que en materia laboral la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima sea ilimitada.....	69
5.1. Concepto de responsabilidad de los socios.....	69
5.1.1. Tipos de responsabilidad.....	70



5.2. Vulneración del principio de tutela al trabajador por la responsabilidad ilimitada de los socios de una sociedad anónima.....	71
5.3. Efectos positivos de la responsabilidad ilimitada de los socios de una sociedad anónima en materia laboral.....	72
5.4. La interacción entre el derecho laboral con la sociedad anónima.....	73
5.4.1. Conflicto de la norma laboral con la sociedad anónima.....	74
5.5. La necesidad de reformar las leyes que tienen relación con la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima.....	76
5.6. Análisis jurídico y doctrinario sobre la necesidad que en materia laboral la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima sea ilimitada.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo posee principios que amparan a los trabajadores en sus relaciones con el patrono y que buscan proteger la desigualdad económica que existe en la relación de trabajo así como obliga a los patronos a indemnizar al trabajador cuando termina su relación de trabajo por causa ajena al trabajador.

Hoy en día la legislación guatemalteca deja desprotegidos los intereses de los trabajadores ya que no existe una norma que obligue a los socios de una Sociedad Anónima a responder en forma ilimitada, ante lo cual deberían responder a las obligaciones laborales con bienes propios por las responsabilidades que se devienen de pasivos laborales y salarios de los trabajadores de las sociedades que incurren en dicha situación, porque al momento de una situación de esta magnitud los trabajadores que han laborado durante poco o mucho tiempo para la sociedad en quiebra quedan en una situación bastante vulnerable, los índices de desempleo en Guatemala hacen cada día, para las personas que se han visto en la necesidad de buscar un empleo en Guatemala y hacerlo sin recursos económicos mínimos las posibilidades de encontrar uno se ven mermadas día con día.

En esta investigación surge el problema cuando se establece el procedimiento de liquidación contemplado en el Artículo 248 del Código de Comercio, donde se establece un orden para liquidar las obligaciones de la sociedad, pero no establece nada relacionado con la responsabilidad de los socios en relación con los contratos



laborales. Vulnerando así los principios filosóficos del derecho de trabajo. Por no existir una regulación adecuada hoy en día.

Durante el desarrollo del presente trabajo se utilizaron los métodos científicos deductivo-inductivo para poder inferir y concluir en los conceptos y sintetizar las ideas principales y el método histórico obteniendo con su utilización un marco de antecedentes indispensables para comprender los conceptos e instituciones que sustentan el marco teórico. Además se acudió a los trabajos doctrinarios de respetables juristas guatemaltecos y extranjeros, comprendiendo así las distintas perspectivas que al tema se le ha dado; habiéndose utilizado la técnica bibliográfica.

El cuerpo del presente estudio es de contenido eminentemente doctrinario y jurídico y se entrega con cinco capítulos, el primer capítulo, comprende una explicación amplia sobre el derecho laboral y sus principios; El segundo capítulo, desarrolla la terminación de los contratos laborales y sus causales ; el tercer capítulo, explica el concepto y definiciones de las sociedades mercantiles, la Sociedad Anónima y la empresa mercantil; el capítulo cuarto, se refiere a la disolución de la Sociedad Anónima y sus definiciones y su procedimiento; el quinto capítulo, desarrolla la problemática y las soluciones aportadas por mi persona que buscan equilibrar la relación laboral en una Sociedad Anónima.

El presente trabajo busca recomendar reformas a la ley Mercantil, Laboral y Notarial ya que se hace evidente que las normas no son adecuadas a las situaciones actuales de Guatemala así como facilitan la vulneración a los principios laborales y los derechos del trabajador.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Antecedentes del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es una rama del derecho que ha estado en constantes cambios desde sus orígenes, donde el hombre realizaba el trabajo como una herramienta para lograr satisfacer sus necesidades básicas como las que era el alimento, el abrigo y la seguridad; utilizando como único mecanismo el trabajo corporal hasta el presente. Donde el trabajo cada vez se va industrializando y se le van incorporando derechos a los trabajadores.

Las primeras civilizaciones, tienen en común que se utilizaba el esclavismo como un mecanismo para satisfacer las necesidades, donde un grupo de personas eran consideradas como cosas y no como personas, y realizaban todas las actividades que les encomendaba el dueño.

“En la Edad Media se crearon y difundieron las corporaciones que, en cada localidad o región reunían a las personas que tenían un mismo oficio o ejercían la misma actividad comercial reconociendo tres grados en cada gremio el primero era el maestro luego el compañero y por ultimo el aprendiz.



Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión, el respecto a las tradiciones, la ética profesional, el ingreso, los derechos y las obligaciones de los miembros”¹

“Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes. Vemos aquí los antecedentes de dos instituciones hoy en día vigentes: por un lado los colegios o gremios profesionales y por el otro la previsión social”²

La Época Media fue perdiendo fuerza debido a que cada vez había más interrelaciones entre ciudades, y existía mayor competencia entre los gremios de las distintas localidades, por lo cual cada gremio comenzó hacer más rígida la jerarquía que existía, volviéndose un problema que fue agrietando la estructura de esa época. Los gremios terminaron cuando se empezaron a emitir los edictos como el de Turgot o el emitido el 27 de mayo de 1791 que consistía en prohibir el funcionamiento de asociaciones.

¹ Vialard, Antonio V, Derecho del trabajo y la seguridad social, Pág. 65.

² **Ibíd.** Pág. 35



Comenzando así una nueva etapa del trabajo en la historia, donde cada individuo podía realizar cualquier actividad laboral sin tener que incorporarse a los gremios, perdiendo así sus derechos de asociaciones y obteniendo los derechos de libertad para trabajar.

“La revolución Industrial caracterizada por la aparición de la maquina y de la producción en serie es unánimemente reconocida como un hito en el comienzo real de los primeros rudimentos de lo que saldría en el siglo XX el derecho laboral.”³

Diversos acontecimientos dieron origen a la revolución industrial entre los más importantes se encuentra la invención de la máquina a vapor y agrupamiento de los trabajadores para desarrollar actividades textiles, también se empezó a usar la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó las tareas nocturnas, con ello se paso del trabajo hasta la puesta del sol a los trabajos por turnos. Pero así como se evolucionaba en el trabajo industrial también se empezaron a dar abusos por parte de los patronos, con excesivas jornadas de trabajo y una remuneración muy bajas, como las ilegalidades que se hacía a las mujeres y menores de edad; toda esta serie de acontecimientos dieron paso a la necesidad de crear normas que regularan el trabajo.

³ De Diego, Julián Arturo, **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 47.



El punto de partida de los movimientos legislativos en los países industrializados podría fijarse en la ley inglesa de 1802, la cual regulo las condiciones de trabajo y la protección de los niños, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales.

“Dos momentos de la historia que operaron como un acelerador en el procesos del nacimiento y la evolución del derecho de trabajo fueron las dos guerras mundiales de este siglo.”⁴

la Primera Guerra Mundial marco el inicio una legislación más adecuada ya que se fijaron las primeras condiciones de trabajo, realistas y la obligación de dar descansos y vacaciones así como las jornadas de trabajo, los esfuerzos se consolidaron cuando termino de esta guerra, en la paz de Versalles se crea la Organización Internacional del Trabajo en 1919. Lo cual daría origen a un organismo que buscaba unificar criterios, laborales de las diversas normativas y codificarlos para que sean de observancia internacional dichas normativas.

⁴ **Ibid.** Pág. 48



1.2. Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala

De la manera precolombina son pocos los puntos que se pueden consignar, ya que se cuenta con fuentes certeras y específicas. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar. De los albores de la época colonial llegan varios reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del Obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue una época de grandes contrastes, colonizadores prepotentes se encuentran personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa. Las famosas leyes de Indias significaban un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la Colonia Española de limpiar los desmanes que sus súbditos cometían. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Pero la verdadera evolución del orden laboral guatemalteco se puede encontrar a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la Reforma Laboral.



De lo civilista a lo laboral:

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su Artículo, el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra en los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del Estado coactivo al de acción independiente. Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su Artículo 1. Señalaba que: El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley.

la evolución de las disposiciones laborales han quedado atrás aquellas épocas en las que el administrador de justicia laboral era el jefe político, en el que al trabajador se le denominaba jornalero o mozo, normas que de un siglo a el presente han venido perfilando nuestra disciplina, o el trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista, que hasta hoy han sido ineficaces todas aquellas disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas para intercambiar obreros o vender los servicios, tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana.



“La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia Órganos Administrativos de Trabajo Cuando fue tomando más forma y presencia, tanto el movimiento laboral como disciplina laboral autónoma, se creó la cartera de Agricultura y Trabajo (Abril de 1920). Sucesión de Leyes de Trabajo :a) Reglamento de Jornaleros. b) Ley de Trabajadores. c) Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo. d) Ley del trabajo. e) Código de Trabajo (1947) La Revolución de Octubre (1944) marco el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico. Se produjo una apertura democrática. f) Código de Trabajo (1961) en mayo 1961 se emitió el Decreto Numero 1441 del congreso de la Republica, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo .g) Reforma de 1992 (Decreto 64-92).”⁵

1.3. Definiciones de trabajo

El diccionario de la Real Academia Española lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición al capital”.⁶

Cabanellas de las cuevas define trabajo como “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. I Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.⁷

⁵ <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml> 10/2/2012

⁶ **Diccionario de la Real Academia de la lengua española** pág. 565.

⁷ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental** pág. 387



El autor Antonio V. Vilard “define como todo procesos de desarrollo de la vida social, económica y de trabajo, en la medida que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea liberal al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza”⁸

El autor Julián Arturo de Diego define el trabajo como “toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración”⁹

1.4. Definiciones del derecho de trabajo

Para poder definir con exactitud lo que es el derecho laboral se debe comprender las diversas denominaciones que se le dan al derecho laboral, como por ejemplo: Derecho laboral, derecho social, derecho de obrero, derecho de clase entre otros. En base a lo siguiente el Código de Trabajo define al derecho laboral “como el conjunto de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión de trabajo crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Para Cesar Landelino Franco López define el derecho laboral como “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado,

⁸V. Vilard Antonio **Ob. Cit;** Pág. 50

⁹ de Diego Julián Arturo **Ob. Cit;** Pág.29

incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el estado”¹⁰

Para el autor Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo como “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entra empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”¹¹

“El derecho laboral es el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano”¹²

La enciclopedia autodidáctica océano define al derecho de trabajo como “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros”.¹³

Alberto Trueba Urbina define el derecho de trabajo como “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino Histórico: socializar la vida Humana”.¹⁴

¹⁰ Franco López, Cesar Landelino **Derecho Sustantivo Individual de trabajo**. Tomo I Pág. 20

¹¹ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral** Pág. 179

¹² <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php> 1/03/2012

¹³ **Enciclopedia Autodidáctica** Océano. tomo 1. Pág. 551



El autor Julián Arturo de Diego define al derecho de trabajo como “es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con fin de reglar sus derechos y deberes”.¹⁵

Partiendo de las definiciones se puede definir el derecho de trabajo como: el conjunto de normas, principios y doctrinas que estudian las relaciones que surgen entre patrono y trabajador así como los derechos y obligaciones que tiene cada uno y tiene como objeto solucionar las controversias que surjan entre estos siempre buscando proteger los intereses del más débil.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

“En sentido gramatical fuente significa, origen, nacimiento, causa, manantial, generadora, es decir donde nace, donde se origina donde se inicia algo, en el derecho se utiliza el vocablo fuente como metáfora, para ilustrar mejor el origen o la forma de producción del mismo.”¹⁶

¹⁴ Trueba, Urbina, Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo**, Pág. 135.

¹⁵ Diego Julián Arturo **Ób. Cit**; de Pág. 64

¹⁶ López Mayorga, Leonel Armando, **Introducción al estudio del derecho I**, Pág. 71.



Una fuente es el origen de una norma es el lineamiento donde se inspiran los legisladores para crear una norma positiva, En Guatemala la única fuente del Derecho según la Ley del Organismo Judicial en el Artículo dos estipula “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico”; las fuentes se clasifican en fuentes reales, fuentes formales y fuentes históricas.

Fuentes Reales:

Las fuentes reales son todos aquellos elementos que se encuentran en el entorno social como por ejemplo (la política, economía, la cultura y la historia) que ayudan a la creación de las fuentes formales, de acuerdo a la necesidad se va inspirar a la creación de la norma.

Beatriz Bernal y José de Jesús Ledesma dicen que las fuentes reales “Son los acontecimientos sociales, políticos y económicos que dan lugar al nacimiento y desarrollo de una determinada institución jurídica”¹⁷

Fuentes Formales:

Las fuentes formales son aquellas que surgen como resultado de un procedimiento legislativo inspirado por elementos reales,

¹⁷ Bernal, Beatriz, *Historia del derecho romano y de los neorromanistas*. Pág. 89



Fuentes históricas:

Las fuentes históricas son aquellos documentos, papiros, y acontecimientos que ocurrieron en el pasado que indican el origen de las normas.

Por otro lado se tienen las fuentes específicas del derecho laboral las cuales la legislación guatemalteca sólo toma a la ley como la única fuente del derecho el cual se estructura jerárquicamente en primer lugar a la Constitución Política de la República de Guatemala, como la fuente específica que es el punto de partida de los demás ordenamientos determinados, en segundo lugar se encuentran a los convenios y tratados internacionales, ya que el derecho laboral busca unificar criterios internacionales en cuanto a la política laboral, en tercer lugar tenemos a la legislación que desarrolla relaciones de distintos tipos en este caso es el decreto ley 1441 Código de Trabajo, ya que es el ordenamiento jurídico donde se regulan todas las actividades relacionadas con el trabajo y que sirve como norma de observancia general, en cuarto lugar se encuentran los pactos o convenios colectivos que se consideran según nuestra legislación guatemalteca como una ley profesional especial según el lugar de trabajo donde se promovi6, y por ultimo lugar dentro de la jerarquía de las fuentes específicas encontramos a las leyes y reglamentos de trabajo y prevención social, ya que estas normativas regulan todos aquellos aspectos donde la ley deja espacios así como regula conductas individualizadas de cada institución del derecho laboral.



1.6. Principios ideológicos del derecho trabajo

Los principios según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de las Cuevas los define “como los fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. También se define como la máxima norma guía”.¹⁸

Los principios se pueden definir como la noción fundamental o básica que sirve como Lineamiento para inspirar a la creación de las normas, así como orienta la interpretación de dichas normas.

Los principios ideológicos se les llaman así porque el Estado manifiesta su voluntad en la creación de la norma y busca que sean de observancia general y están contemplados en el Código de Trabajo, específicamente en el considerando número cuatro y uno los cuales son:

Principio de tutela al trabajador:

Este principio busca proteger al trabajador ya que se encuentra en una posición de desigualdad económica en una relación laboral.

¹⁸ Cabanellas de Guillermo **Diccionario Jurídico elemental**

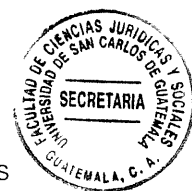


Principio de garantías mínimas:

Este principio establece, que la legislación guatemalteca crea una línea de derechos, los cuales se pueden superar pero no se pueden pactar menos porque serían Ipso Jure.

Dentro de las garantías mínimas que se encuentran contempladas en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran las siguientes:

- “a) Derecho de libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia la existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo el trabajador de campo puede recibir a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;



- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no pondrán ser embargados por ningún motivo. No obstante para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si pondrán retenerse y entregarse parte del salario a quien le corresponda;

- f) Fijación periódica de salario mínimo de conformidad con la ley;

- g) 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 equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de 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 las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificada en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por el 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, tendrá derecho a percibir integro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;



- h) 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 asuetos reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) 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 de 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 de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o que ya estuviera establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpida y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulara su forma de pago. A los trabajadores menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y la regularon de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No debe establecerse diferencia entre las casadas y las solteras en materia de trabajo. La ley regula 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 gozara de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los



treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción medica;

- l) Los menores de catorce años no pondrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas por la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral;

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) protección y fomento al trabajo de los ciegos minusválidos y personas con diferencias físicas psíquicas o sensoriales;

- n) 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 menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menos ventajas económicas u otras prestaciones;

- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;



o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que le otorgue mejores prestaciones; Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomara en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de 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 este 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;

q) 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 establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos 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 por el Organismo Ejecutivo;



- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a titulo de daños y perjuicios 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 durare en su tramite mas de dos meses deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el tramite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;

- t) El Estado participara 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 considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Todas estas garantías que se encuentran contempladas en la Constitución Política de la República de Guatemala deben de observarse en toda relación de trabajo y no pueden dejarse de observarse ya que son los cimientos del derecho de trabajo guatemalteco.



Principio de Irrenunciabilidad:

Este principio establece una prohibición en cuanto que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos mínimos que establece la legislación laboral en su favor. Siendó nulas ipso jure todas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos del trabajador.

Principio de superación de derechos mínimos:

Este principio se refiere que es lícito pactar más de los derechos mínimos de acuerdo a la capacidad del patrono y esta superación se puede hacer por medio de una contratación individual o por medio de pactos colectivos, o contrataciones colectivas.

Principio de necesidad:

El objeto de este principio es crear una norma jurídica que regule las relaciones laborales ya que sin la existencia de la misma el patrono se aprovecharía del trabajador.

Principio Imperativo:

Este principio tiene como objeto que las normas contempladas en el Código de Trabajo sean de observancia general.



Principio de realismo:

Se dice que es realista porque se basa en los hechos que ocurrieron en la relación laboral y no en lo que se pacta en un papel

Principio de equidad:

El objeto de este principio es buscar el equilibrio en la relación laboral teniendo a cada uno lo que le corresponde

Principio de derecho público:

El principio de derecho público se refiere que el derecho de trabajo es público porque es de interés general, y el estado debe velar por la aplicación de las normas. Ya que el también interviene en dicha relación.

Principio de derecho de trabajo es hondamente democrático:

Este principio se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, ya que constituyen la mayoría de la población. Por lo que busca que la normativa beneficie a los trabajadores.



1.7. Principios generales del derecho de trabajo

Principio In dubio pro operario:

Es uno de los principios más importantes, ya que tiene como fin proteger los intereses del trabajador cuando exista una duda, en cuanto a la norma, el contrato o disposición laboral siempre se va interpretar en beneficio al trabajador.

Principio de sencillez:

Este principio hace referencia que el derecho de trabajo es un derecho sencillo no requiere de mayores formalismos,

Principio conciliarlo:

El objeto de este principio es lograr que se de una solución equitativa cuando existe un conflicto entre patrono y trabajador

1.8. Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo, son aquellos pactos por los cuales el trabajador y el patrono acuerdan desempeñar determinada función a cambio de una retribución; los contratos de trabajo existen clasificaciones que va depender de las relaciones laborales, de la forma, y la modalidad en cuanto al plazo los cuales se desarrollaron a continuación.



1.8.1. Contratos de trabajo por la cantidad de relaciones de trabajo

Esta clasificación consiste en el número de personas que intervienen en la relación laboral, y se dividen en:

a) Contratos Individuales de Trabajo:

Es aquel vínculo económico Jurídico mediante el cual una persona queda obligada a prestar a otra servicios personales o ejecutar una obra, personalmente bajo una dependencia continua y una dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución de cualquier clase. Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo 38 del Código de Trabajo decreto 1441;

los elementos del contrato individual de trabajo son: 1. vínculo económico jurídico porque existe un incremento en el patrimonio del patrono y el trabajador y jurídico porque genera derechos y obligaciones; 2. prestación de servicios personales: se refiere a la obligación que tiene una persona a prestar el servicio; 3. Dependencia continua: se refiere este elemento que siempre el patrono esta obligado de proveer las herramientas adecuadas para prestar el trabajo; 4. Dirección Inmediata o delegada: se refiere este elemento que el trabajador debe estar subordinado al patrón o a un representante de este; 5. Retribución: este elemento del contrato individual de trabajo se refiere a que todo trabajo prestado por el trabajador debe ser retribuido ya sea en dinero o en especie nunca sobrepasando de la mitad el pago en especie.



b) Contrato Colectivo de Trabajo:

“Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o los sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración quien debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos percibida en la misma forma.” Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo 38 del Código de Trabajo decreto 1441.

En los contratos colectivos de trabajo intervienen los sindicatos de trabajadores y patronos por lo cual hago una síntesis de lo que significa el sindicato y la diferencia que existe entre un sindicato de trabajadores y patronos:

Sindicato: “es toda asociación permanente de trabajador o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.” Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo 206 del Código de Trabajo Decreto 1441.

La diferencia entre un sindicato de patronos y de trabajadores se remonta a su estructura para constituir un sindicato de patronos se requiere como mínimo cinco patronos y en un sindicato de trabajadores se requiere como mínimo 20 trabajadores.



1.8.2. Los contratos de trabajo dependiendo de la forma:

Estos tipos de contratos se refieren a la formalidad a la que se deben adecuar los contratos laborales y estos pueden ser de dos formas:

a) Contratos de trabajo escritos:

son aquellos contratos que se deben redactar de acuerdo con las siguientes formalidades: 1. los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; 2. fecha de iniciación de la relación de trabajo; 3. indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando las características y las condiciones de trabajo; 4. el lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; 5. la designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en el lugar distinto de aquel donde viva habitualmente; 6. la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; 7. el tiempo de la jornada de trabajo y las horas que debe prestarse; 8. el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, periodo y lugar de pago; 8. las demás estipulaciones legales que convengan las partes; 9. el lugar y la fecha de celebración del contrato; 10. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el numero de cédulas o el documento de identificación personal.

Llenando las formalidades anteriores se deben redactar tres ejemplares los cuales uno le pertenece a cada parte y el tercero el patrono esta obligado a hacer



llegar al Departamento Administrativo de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo mas cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

b) Contratos de trabajo orales:

Son aquellos contratos que la ley permite que se pacte una relación laboral por medio de la palabra, pero para que tengan validez este tipo de contratos deben encuadrar en las siguientes causales:

1. las labores agrícolas o ganaderas; 2. Servicios domésticos; 3; los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; 4. A la prestación de un trabajo para obra determinada si el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si hubiere señalado un plazo para entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días.

Sin embargo aunque sea oral el contrato de trabajo es necesario que el patrono suministre al trabajador, una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de la iniciación de el trabajo el salario estipulado y el vencimiento de cada periodo de pago, el numero de días o jornadas de trabajo o el de tareas u obras realizadas.



1.8.3. Contratos de trabajo en cuanto a su plazo o su modalidad

Esta forma de los contratos se refiere al tiempo en el que el trabajador va prestar sus servicios y se clasifican en:

a) plazo indefinido:

En los contratos de trabajo se debe entender que su plazo es indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Los contratos de trabajo se entenderán que son de plazo indefinido aunque se consigne un plazo fijo o para obra determinada, cuando se celebren en una empresa cuya naturaleza sea permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

b) plazo fijo:

Cuando hablamos de un contrato laboral con un plazo fijo, se especifica la fecha de inicio y la fecha de terminación del mismo o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. Estos tipos de contratos pueden renovarse después de haber puesto fin al contrato de trabajo.

c) Por obra determinada:

Este tipo de contrato se da cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.



1.9. Sujetos de las relaciones de trabajo

1.9.1. Patrono

Se le denomina también como acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, dador de trabajo, dador de empleo entre otros pero según la legislación guatemalteca en el artículo dos del código de trabajo se le denomina patrono y es “aquella persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Según Guillermo Cabanellas patrono es “la persona física, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la empresa y quien dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”¹⁹

Para el tratadista mexicano Alfredo Sánchez Alvarado se puede definir como patrono: “La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”²⁰

Por último, de acuerdo a Muñoz Ramón, se entiende por patrono a: “La persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”²¹

¹⁹ Cabanellas De Torres, Guillermo. Ob. Cit. pág. 425

²⁰ Sánchez Alvarado, Alfredo. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. pág. 299

²¹ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del Trabajo**. pág. 25



En base a las definiciones anteriores se puede definir que el patrono es la persona individual o jurídica que tiene a su cargo un grupo de trabajadores, que se obligan a desempeñar un trabajo o a realizar determinada actividad por medio de un contrato de trabajo, donde la obligación del patrono es suministrar todas las herramientas necesarias para que el trabajador pueda desempeñar y otorgarle una remuneración en el tiempo establecido al trabajador.

1.9.2. Trabajador

El trabajador se le denomina también como obrero, empleado y es la pieza fundamental en una relación laboral, ya que es el encargado de prestar sus servicios a favor de un patrono a cambio de una retribución, la legislación laboral esta orientada a proteger los intereses del trabajador ya que es el sujeto que posee una desigualdad económica.

Trabajador para el diccionario jurídico elemental es “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente util”.²²

Roberto Muñoz lo define como: “Persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios”.²³

²² Cabanellas de Torres Guillermo, **Ób. Cit**; Pág. 387

²³ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 26.



El Código de Trabajo en su Artículo tres define al trabajador como “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.”

Utilizando las definiciones anteriores se puede definir que el trabajador es una persona individual que realiza determinadas actividades físicas o intelectuales que le encomienda el patrono ya que se encuentran ligados por medio de un contrato laboral, donde se pactan las obligaciones del patrono de retribuirle al trabajador las horas efectivas que se encuentra bajo su dirección así como cumplir los derechos que el trabajador posee.

1.9.3. Representantes del patrono

Los representantes del patrono son personas individuales que se encargan de ejecutar todas las ordenes que le encomienda el patrono a ellos para que las cumplan los trabajadores.

De acuerdo a José Dávalos, los representantes del patrono son: “Aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para estos sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido.”²⁴

²⁴ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I.** pág. 96



El Código de Trabajo en el Artículo cuatro define a los representantes del patrono como “las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración tales como los gerentes, directores, administradores, reclutadores u todas las que estén legalmente autorizadas por aquel.”

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

Partiendo de las definiciones anteriores podemos concluir que el representante del patrono son aquellas personas que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que le corresponden al patrono;

Y también se les considera a los representantes del patrono que tienen cargo de confianza ya que para desempeñarlos hay que tener idoneidad moral reconocida y que no comprometa la seguridad de la empresa como se encuentra regulado en el artículo treientos cincuenta y uno numeral tercero y cuarto.

1.9.4. Intermediarios

Según la definición del Código de Trabajo en el Artículo cinco estipula que intermediario “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecute algún trabajo en beneficio del patrono. Este



ultimo queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución del código de trabajo y sus demás disposiciones legales.”

No tiene carácter de intermediario y si de patrono el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecuten con equipos o capitales propios.

Partiendo de la definición que establece el ordenamiento jurídico guatemalteco se puede definir qué: intermediario es una persona individual que contrata a nombre propio a uno o varios trabajadores para que presten sus servicios materiales, intelectuales u ambos a favor de un patrono a cambio de una retribución, el patrono y el intermediario serán responsables de las relaciones de trabajo.



CAPÍTULO II

2. Terminación de los contratos de trabajo

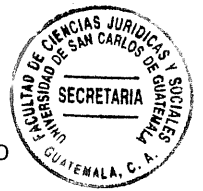
2.1. Definición

Cuando se hace referencia a este tema en específico se debe comprender que otras legislaciones utilizan otros nombres como por ejemplo: cese de la relación laboral, ruptura laboral, extinción, rescisión de contrato entre otras, la legislación guatemalteca utiliza como nombre la terminación de los contratos.

La terminación de un contrato laboral, es el acto mediante el patrono o el trabajador pone fin al vinculo laboral del que estaba ligado mediante un contrato de trabajo las obligaciones van a depender de la causal que puso fin a la relación laboral tanto del trabajador o del patrono.

El Código de Trabajo Decreto 1441 regula en el Artículo 76 y manifiesta “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas por mutuo consentimiento o por causa imputable al otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Partiendo de la definición establecida en el Código de Trabajo se puede definir que una terminación de un contrato pone fin a una relación laboral y esta se puede dar



por diversos factores como la voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento, por causa imputable al otro y por disposición de la ley , los cuales pueden ser objeto de reclamos para ambas partes si se da la terminación del contrato y afectara los intereses de uno con el otro o no se llevan los procedimientos establecidos en la ley.

2.2. Formas de terminación de los contratos laborales

2.2.1. Despido directo justificado

Despido significa según el diccionario jurídico elemental “la acción que tiene el patrono de privar de ocupación u empleo a un trabajador” ²⁵

El despido justificado se encuentra regulado en el Artículo 77 del Código de Trabajo que establece: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten

²⁵ Canabellas, de Torres Guillermo, **Ób Cit**, Pág. 128.



las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpa las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las maquinas herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República);
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.



La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiera hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 o del reglamento interior 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;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;



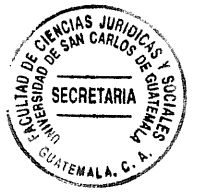
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Todas las causales contempladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo están relacionadas en que el trabajador realice actos en el establecimiento de trabajo o perjudique los intereses del patrono por lo cual este no tiene responsabilidad de dar por terminado el contrato de trabajo que los ligaba a ambas partes; El patrono no tiene ninguna responsabilidad por despedir al trabajador si prueba la existencia de alguna causal mencionada en los incisos anteriores.

2.2.2. Despido directo injustificado

Cuando el patrono despide al trabajador por decisión unilateral, es decir, atendiendo a su propia voluntad o creyendo que se comete una de las causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra bajo un despido directo injustificado. Esto es, incurrir en una ilegalidad, ya que solo se puede dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral siempre y cuando el trabajador cometa una de las causas estipuladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Sin embargo, el trabajador podrá emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que ocurra el plazo de la prescripción, para que este último pruebe la justa causa, de no hacerlo así, el patrono tendrá que pagar al



trabajador la indemnización correspondiente, así como también salarios que ha dejado de recibir el trabajador por esta situación, a título de daños y perjuicios.

Se encuentra regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), el cual establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales

2.2.3. Despido Indirecto

El despido directo injustificado se va dar cuando en una relación laboral existen causales provenientes del patrono por las cuales el trabajador puede dar por terminado su trabajo sin que tenga ninguna responsabilidad, tal como lo contempla



el Artículo 79 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del congreso de la republica) el cual contiene las siguientes causales:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- d) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y la armonía para el cumplimiento del contrato;
- e) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador este atacando por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;



- f) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

- g) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

- h) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 del Código de Trabajo;

- i) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamentalmente o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo, sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de este en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso a aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales;



- j) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Todas las causales contempladas en el artículo anterior son atribuidas al patrono por lo cual el trabajador tiene la facultad de terminar la relación laboral sin que exista ninguna responsabilidad por parte de el pero el patrono esta obligado a indemnizar al trabajador por las actitudes que tomo en la relación de trabajo. Por incumplimiento del contrato laboral pactado.

2.2.4. Renuncia

Es el acto por el cual un trabajador desea terminar su relación laboral con el patrono por la voluntad de este y llenando los requisitos establecidos en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

El Artículo 83 del Código de Trabajo establece que “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos con una semana de anticipación por lo menos debe dar aviso el trabajador al patrono;



- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años con dos semanas de anticipación por lo menos;
- d) Después de cinco años de servicios continuos con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no puede ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a este que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

2.2.5. Terminación de los contratos por disposiciones especiales

Los contratos de trabajo se pueden extinguir cuando existen casos fortuitos o determinadas causales contempladas en el código de trabajo las cuales extinguen la relación laboral pero no extingue las obligaciones que tiene el patrono de indemnizar al trabajador o a su familia.

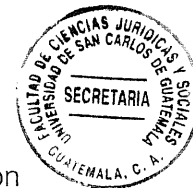


Las disposiciones especiales se encuentran contempladas en el artículo 85 del Código de Trabajo las cuales son:

- “a) Muerte del trabajador, la relación de trabajo se va extinguir por muerte del trabajador pero la obligación del patrono de indemnizar a la familia no se extingue a menos que el trabajador gozara de protección del instituto Guatemalteco de seguridad social, el patrono deberá indemnizar a la familia pagando un mes de salario por cada año laborado hasta un limite máximo de quince meses y si se tratare de una empresa con veinte o mas trabajadores y de diez meses si se tratare de una empresa con menos de veinte trabajadores.
- b) La fuerza mayor o el caso Fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o muerte del patrono estas circunstancias tienen como consecuencia la terminación de los contratos laborales, pudiendo el trabajador solicitar la indemnización correspondiente emplazando a la empresa por medio de un procedimiento labora o la Inspección General de Trabajo debe graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones correspondes.

Y en los casos de quiebra o insolvencia se debe fijar las obligaciones en base a las reglas de la quiebra o insolvencia.”

Las disposiciones especiales mencionadas en el Artículo anterior regulan determinadas causales por las cuales se pone fin a un contrato de trabajo, sin que se extingan las obligaciones que surgen por poner fin al contrato de trabajo.



El Artículo 85 del Código de Trabajo menciona solo dos causales por disposición de la ley las cuales son muerte del trabajador la cual regula la obligación que tiene el patrono a otorgar los beneficios o las indemnizaciones que el trabajador estaba suscrito en el tiempo y el valor que le corresponde pudiendo así los familiares del difunto solicitar la indemnización. La otra causal es el caso fortuito o la fuerza mayor, en este inciso el legislador tenía como principal objetivo proteger los intereses del trabajador cuando se diera esta causal facultándolo para poder acudir a la autoridad correspondiente para que fijara el monto de la obligación y obligar al patrono a saldarla.



CAPÍTULO III

3. Sociedad Anónima

3.1. Concepto de Sociedades Mercantiles

Para Cabanellas define lo que es una sociedad en el sentido amplio como “agrupación natural o convencional de personas, con unidad distinta y superior a la de sus miembros individuales, que cumple con la cooperación de sus integrantes, un fin general de unidad común.”²⁶

Otra definición del mismo diccionario define a la sociedad “como el contrato que dos o mas personas ponen en común bienes o industria, para obtener una ganancia y repartirse los beneficios.”²⁷

El autor Villegas Lara cita al escritor Vicente y Gella, para quien la sociedad mercantil es: “la unión de personas y bienes o industrias para la explotación de un negocio, cuya gestión produce, con respecto de aquellas una responsabilidad directa frente a terceros”²⁸

²⁶ Cabanellas de las Cuevas Guillermo, **Ob Cit**, Pág.368.

²⁷ **Ibid.**

²⁸ Villegas Lara Rene **Arturo Derecho mercantil guatemalteco tomo I.** Pág.44



Para Leon Bolaffio citado por el autor Villegas Lara dice que una sociedad Mercantil “Es un sujeto autónomo de relaciones jurídicas constituidas por medio de un contrato que tiene notoriedad legal, entre dos o mas personas, las cuales se proponen ejecutar, bajo una denominación social y con fondo social, formado por las respectivas aportaciones, uno o mas actos mercantiles, para repartir consiguientemente entre ellos los beneficios y las perdidas de la empresa común en la proporción pactada o legal”²⁹

El profesor guatemalteco Vasquez Martinez; citado por Villegas Lara dice que una sociedad mercantil es: “la agrupación de varias personas, que mediante un contrato, se unen para la comun realización de un fin lucrativo, crean un patrimonio especifico y adoptan unas de las formas establecidas por la ley”³⁰ Esta definición es la que mantiene nuestra legislación.

Partiendo de estas definiciones se puede deducir qué una sociedad mercantil es un contrato desde el punto de vista formal ya que debe ser autorizado por un notario y cumplir los requisitos que establece el Código Notarial para su autorización; también se puede mencionar que para considerar una sociedad se deben de cumplir con determinados elementos como por ejemplo: el elemento personal tienen que existir forzosamente dos o más personas para constituir una sociedad , debe existir capacidad de las partes para celebrar el contrato; Consentimiento porque debe manifestarse la voluntad de las partes en el contrato mediante la puesta de su firma;

²⁹ **Ibíd.** Pág. 44

³⁰ **Ibíd.** Pág. 45



Debe existir un objeto lícito porque no se pueden pactar contratos realizando actividades ilícitas, realizando prestaciones de dar, hacer, o no hacer siempre en el marco de la ley; deben existir ganancias o ánimo de lucro para que sea considerada como una sociedad mercantil ya que el principal objeto de una sociedad mercantil es estar dentro del comercio y obtener ganancias; y por último debe ser consensual porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes.

Teniendo en cuenta todos estos elementos se perfecciona el contrato de sociedad mercantil, y si falta uno de estos elementos no se puede considerar como tal a una sociedad.

3.2. Antecedentes de la sociedad anónima

Los antecedentes de esta sociedad se encuentran en las empresas de descubrimiento, conquista y colonización, las que con auxilio del Estado, fueron generando la forma actual de la sociedad, ya que en esos tiempos las sociedades que existían no podían asumir los riesgos y aventura que se necesitaban para navegar hasta la otra parte del mundo, por lo cual el Estado crea las acciones para atraer el capital de las personas, las cuales asumían los riesgos evidentes, de dichas empresas.

En la revolución Francesa con el triunfo del liberalismo la sociedad anónima fue evolucionando y se consagran en el código de comercio de Napoleón en 1807, apartar de este código, las formaciones de las sociedades anónimas se desplazó a la empresa privada, reservándose el estado su autorización y control permanente de



la ley napoleónica paso a otras legislaciones, introduciéndole las innovaciones que la practica mercantil ha ido acosijando. Muchos países introdujeron variantes en la formación y estructuración de la sociedad pero el antecedente directo de lo que conocemos como sociedad Anónima es el Código de Napoleón.

“En Guatemala, la sociedad anónima apareció en el Código de Comercio de 1877, promulgado durante la administración del general Justo Rufino Barrios, teniendo como ejemplo el Código de Comercio de Chile. Hasta 1942, fecha en que se emitió un nuevo Código de Comercio, el legislador no hizo mas que sistematizar el articulado, que se ve ampliado por una serie de leyes complementarias posteriores.” En la actualidad en Guatemala la Sociedad Anónima y la Sociedad de Responsabilidad Limitada son las más importantes ya que el otro tipo de sociedades resultan ser absolutas y poco eficientes para los retos comerciales de hoy en día.

3.3. Clasificación legal de las sociedades mercantiles

La clasificación que se encuentra contemplada en el Código de Comercio mantiene actualmente es la de sociedad colectiva, sociedad comandita simple, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima y la sociedad comandita por acciones. Las cuales desarrollaremos una breve síntesis de cada una.



Sociedad Colectiva:

Esta forma de sociedad mercantil es una sociedad de personas que se identifica bajo una razón social y se encuentra integrada por dos o más socios que responde ante las obligaciones sociales en forma subsidiaria ilimitada y solidaria.

Sus órganos son: órgano de soberanía encargado de tomar todas las decisiones del giro ordinario y extraordinario de la sociedad así como todos aquellos asuntos que se encuentran contemplados en la escritura constitutiva o en la ley, órgano de administración es aquel órgano que esta integrado por uno o mas personas que pueden ser o no socios. Y tienen como principal función administrar las operaciones de la sociedad. Y el órgano de vigilancia que es aquel órgano encargado de fiscalizar los actos de los administradores de la sociedad y puede estar integrado por los mismos socios o por una persona que designen. Esta sociedad se encuentra regulada desde el Artículo 59 al 67 del Código de Comercio de Guatemala

Sociedad Comandita simple:

Es una sociedad mercantil que está compuesta por uno o varios socios llamados comanditados que responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria de las obligaciones sociales; y por uno o varios socios comanditarios que tienen responsabilidad limitada al monto de su aportación.

Los órganos de esta sociedad son: órgano de soberanía que esta integrado por los socios comanditados y comanditarios solo que estos últimos no tienen derecho a voto; y se encarga de tomar las decisiones contempladas en su escritura constitutiva, o en la ley. Órgano de administración que esta integrado por los socios



comanditados y realizan todas aquellas actividades que se encomiendan en la escritura constitutiva. Órgano de fiscalización es el órgano encargado de fiscalizar al comanditado administrador. Se encuentra regulada desde el Artículo 68 al 77 del Código de Comercio de Guatemala.

Sociedad de Responsabilidad Limitada:

Es una sociedad mercantil que se identifica bajo una razón o denominación social, esta integrada por dos o mas socios que solo están obligados al pago de sus aportaciones por las obligaciones sociales responde únicamente el patrimonio de la sociedad y, en su caso, la suma que mas de las aportaciones convenga la escritura social.

Los órganos de la sociedad son órgano de soberanía que esta integrado por todos los socios y se reúnen a tratar asuntos que estén contemplados en la escritura constitutiva o en la ley, órgano de administración el cual puede hacerlo un socio o todos según como lo estipule la escritura constitutiva. Órgano de Fiscalización este puede hacerse mediante un consejo de vigilancia cuya conformación lo estipulara la escritura constitutiva y si no existe estipulación cualquier socio podrá pedir informes a los administradores. Y se encuentra contemplada en el Artículo 78 al 85 del Código de Comercio de Guatemala.



Sociedad Anónima:

Es una sociedad mercantil, que se identifica con una denominación social, el capital esta dividido y representado por acciones. y se encuentra integrada por dos o mas socios que responden en forma limitada a la obligación social.

Los órganos de la sociedad anónima son órgano de soberanía el cual esta integrado por todos los socios y pueden reunirse en junta ordinaria o extraordinaria dependiendo del asunto que se va desarrollar, y para participar en dichas juntas es necesario ser portador de una acción. Órgano de administración este órgano esta integrado por un consejo de administración o una persona y se designara de acuerdo a la escritura constitutiva, la principal función es administrar los actos de la sociedad ejecutando lo que se designo en la junta ordinaria o extraordinaria. Órgano de fiscalización este puede estar integrado por los mismos socios, por medio de uno o varios contadores, auditores, o por medio de uno o varios comisarios. Se encuentra regulada desde el Artículo 186 al 194 del Código de Comercio de Guatemala.

Sociedad en comandita por acciones:

Es una sociedad mercantil que tiene el capital dividido y representado por acciones y esta compuesta por dos o mas socios comanditados que responden en forma subsidiaria ilimitada y solidaria a las obligaciones sociales y dos o mas socios



comanditarios que tienen responsabilidad limitada al monto de las acciones que han suscrito de la misma forma que los socios de la sociedad anónima.

Los órganos de la sociedad en comandita por acciones, es el de soberanía que se encarga de reunir a los socios para las tomas de decisiones que se deben tomar así como todos los asuntos que la escritura disponga, órgano de administración este órgano esta siempre a cargo de los socios comanditados y ejercen la administración con el régimen de la sociedad Anónima. Órgano de fiscalización este fiscaliza las actividades de los administradores y esta integrada por uno o varios contadores, auditores o comisarios personas nombradas exclusivamente por los socios comanditarios.

3.4. Definiciones de Sociedad Anónima

El Código de Comercio de Guatemala define a la sociedad anónima como: “aquel tipo de sociedad mercantil que tiene el capital dividido y representado por acciones. La responsabilidad de cada accionista esta limitada al pago de las acciones que hubieran suscrito.”

El autor Villegas Lara define a la Sociedad Anónima como “una sociedad Formalmente mercantil, de carácter capitalista, se identifica con denominación, tiene un capital dividido y representado en títulos llamados acciones, y los socios limitan su responsabilidad hasta el monto total de las acciones que son de su propiedad”.³¹

³¹ *Ibid.* Pág. 127



El diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas define a una sociedad anónima como la simple asociación de capitales para una empresa o trabajo cualquiera.³²

Distintos autores definen a la Sociedad Anónima, siempre tomando en cuenta los elementos esenciales o características específicas las cuales son: " a) la sociedad anónima es de carácter capitalista ya que el capital importa mas que las personas en su estructura; b) se identifica bajo una denominación social, haciendo referencia a el nombre de los socios y la actividad a la que se va dedicar; c) tiene el capital dividido y representado por acciones, porque esa es su naturaleza a que existen acciones; d) los socios responden en forma limitada al monto de sus aportaciones o a las acciones que hayan suscrito. "

Partiendo de las características se puede definir que la sociedad anónima es una sociedad mercantil, de tipo capitalista, que se identifica bajo una denominación social integrada por dos o mas personas que subscriben acciones y responderán en forma limitada al monto de las mismas. Además esta estructurada por tres órganos los cuales son de soberanía, administración y fiscalización. Esta sociedad está regulada del Artículo 195 al 202 del Código de Comercio de Guatemala.

³² Cabanellas de las Cuevas Guillermo, **Ob Cit**, pág. 368



3.5. Definiciones de empresa mercantil

La definición según la legislación guatemalteca estipula que: “la empresa mercantil es el conjunto de trabajo, elementos materiales y valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática bienes o servicios.” Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala.

Un conjunto de autores define lo que es empresa mercantil como “la unidad económica que puede estar compuesta por una o varias sociedades y a su vez una sociedad puede estar compuesta de una o varias unidades técnicas o explotaciones. De hecho se puede establecer la siguiente tipología empresarial dependiendo de la composición de la empresa en explotaciones y sociedades mercantiles”³³

El autor Adolfo Ruiz de Velasco y del valle define la empresa mercantil como “El conjunto de bienes materiales e inmateriales que son necesarios para desarrollar las actividades comerciales”³⁴

Partiendo de las definiciones anteriores se puede deducir que la empresa mercantil es una unidad técnica que se puede desprender de una sociedad y que tiene como fin realizar actividades mercantiles y obtener una ganancia, utilizando los diversos elementos que la constituyen.

³³ Ramos, Mariano Carmen Gracia y Vaguez Insa, **Guía práctica de economía de la empresa tomo I** pág. 33

³⁴ Velasco y del Valle Adolfo Ruiz, **Manual de derecho Mercantil**. Pág. 29



3.6. Elementos de la empresa mercantil

Los elementos de la empresa mercantil son de diversa índole: materiales e inmateriales tal como los menciona en el Código de Comercio de Guatemala elementos corpóreos e incorpóreos, los cuales se hará una síntesis de los elementos.

a) el establecimiento:

Es un elemento de la empresa mercantil que constituye el lugar geográfico o físico donde se asienta, un comerciante. De acuerdo a la complejidad de la actividad comercial puede tener un establecimiento principal y otros auxiliares tanto como para sede o para sucursales.

“Establecimiento significa, entonces, centro de las operaciones mercantiles, aunque haya comerciantes que no tienen establecimiento como sucede con los marcadores que trabajan en forma ambulante.”³⁵

Este elemento de la empresa mercantil es uno de los que más hace referencia el Código de Comercio de Guatemala, de acuerdo a la obligación del comerciante de dar aviso por medio de una publicación en el diario oficial como también al mismo registro mercantil ya que si no lo hace es responsable de los daños y perjuicios que sufran los acreedores.

³⁵ Villegas Lara Rene Arturo **Ob. Cit;** Pág. 364



Artículo 665 del Código de Comercio de Guatemala. El establecimiento es tan importante ya que sirve como el lugar donde se van hacer llegar todas las notificaciones que correspondan a la sociedad o al comerciante.

b) La clientela y la fama mercantil:

Es uno de los elementos más importantes de la empresa mercantil, porque de este elemento se desprende la ganancia si no existe clientela y fama mercantil no es posible que la empresa mercantil obtenga el ánimo de lucro.

La clientela y la fama mercantil según Villegas Lara es “el conjunto indeterminado de personas individuales o jurídicas que mantienen relaciones de mercadeo con la empresa”³⁶

Por otra parte la fama mercantil no está aislada de la clientela porque es la misma prestación de servicios a cambio de una contraprestación la que va generando un renombre de la empresa llamada como la fama mercantil.

c) El nombre comercial y los demás signos distintivos de la empresa y del establecimiento:

El nombre comercial y el signo distintivo según la Ley de Propiedad Industrial Decreto 57-2000 es un signo denominativo o mixto, con el que se identifica y distingue a una empresa, a un establecimiento mercantil o a una entidad. Y el signo distintivo es cualquier signo que constituya una marca, un nombre

³⁶ *Ibíd.* Pág. 365



comercial, un emblema una expresión o señal de propaganda o una denominación de origen.

Este elemento tiene suma importancia para una empresa mercantil ya que por medio de estos se da a conocer y se individualiza de los demás establecimientos comerciales, como también por medio de estos signos distintivos busca atraer la clientela.

d) Los contratos de arrendamiento:

Este elemento está íntimamente ligado con el establecimiento y el mobiliario de la empresa mercantil, y se refiere a todos los contratos civiles pactados por los socios o comerciantes que se obligan por un tiempo determinado a pagar una cantidad de dinero a cambio de la utilización de un bien inmueble o un servicio por un tiempo estipulado.

e) Mobiliario y la maquinaria:

Estos elementos van a depender del objeto de la empresa mercantil, pero constituyen todas las herramientas para poder prestar el servicio o realizar el fin que se estableció cuando se constituyo.

f) Los contratos de trabajo:

Un contrato de trabajo es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar o otra persona denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada



de esta ultima a cambio de una retribución de cualquier forma. Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441.

Los contratos de trabajo, son necesarios ya que la mayoría de las empresas mercantiles, requieren de personal para poder cumplir con su fin, por lo cual se subscriben dichos contratos los cuales generan obligaciones para ambos sujetos laborales, y a la hora de enajenarse una empresa mercantil también se enajenan los contratos laborales substituyendo solamente al patrono pero conservando las estipulaciones de los contratos que se tenían con el anterior patrono.

g) Las mercaderías y demás bienes valores similares:

Las mercaderías son todos los productos destinados al tráfico comercial de la empresa mercantil, donde se busca obtener una ganancia através de la venta de las mismas. Utilizando los mecanismos adecuados para prestar el servicio utilizando los demás elementos de la empresa mercantil.



CAPÍTULO IV

4. Disolución de Sociedad Anónima

4.1. Concepto de disolución de una sociedad mercantil

La disolución es un procedimiento mercantil, que tiene como objeto extinguir a una sociedad por medio de la liquidación.

“Góngora Pimentel, a través del Diccionario jurídico mexicano, define la disolución como "el estado o situación de una persona moral que pierde su capacidad legal para el cumplimiento del fin para el que se creó y que sólo subsiste, con miras a la resolución de los vínculos establecidos por la sociedad con terceros, por aquélla con los socios y por éstos entre sí. La disolución es, pues, la preparación para el fin, más o menos lejano, pero no implica el término de la sociedad ya que una vez disuelta, se pondrá en liquidación y conservará su personalidad jurídica únicamente para esos efectos”³⁷

La disolución es un procedimiento mercantil que se da cuando existe una causal que afecte la estructura de la escritura constitutiva, y termina en la liquidación.

³⁷ Góngora Pimentel, Genaro, **Diccionario jurídico Mexicano**, Pág. 450.



4.2. Tipos de disolución

4.2.1. Disolución parcial

Son dos casos los que se encuentran contemplados en la ley de acuerdo con la disolución parcial y estos son en caso de separación y cuando se excluye a un socio de la sociedad; “la diferencia entre exclusión y separación radica en que, en la primera el socio es retirado de la sociedad por incurrir en una infracción al contenido de la escritura constitutiva o lo que establece el código de comercio” las cuales son:

a) no pagar sus aportaciones en la forma y el tiempo establecido en la ley o la escritura constitutiva; b) incurrir en alguna prohibición de las siguientes: 1. usar el patrimonio o de la razón o denominación social para negocios ajenos a la sociedad; 2. si el socio fuera industrial, ejercer la industria que aporta a la sociedad salvo en beneficio de esta o a dedicarse a negociaciones que los distraigan de sus obligaciones para con la sociedad, a menos que obtenga el consentimiento de los demás socios o que haya pacto expreso en contrario; 3. ser socio de empresas análogas o competitivas o emprenderlas por su cuenta o por cuenta de terceros si no es con el consentimiento unánime de los demás socios. Esta prohibición no es aplicable a los accionistas de sociedades por acciones; 4. Ceder o gravar su aporte de capital en la sociedad sin el consentimiento unánime de los demás socios. Esta prohibición no es aplicable a los socios de sociedades por acciones; c) la condena por falsedad o por delito contra la propiedad; d) la quiebra; e) la interdicción declarada judicialmente para ser comerciante; y la separación se da ya sea por voluntad o porque la sociedad ha incurrido en las siguientes causales siendo de sociedades no accionadas: a) cuando se nombra a un extraño en la sociedad como



administrador; b) si la sociedad a pesar de tener ganancias suficientes durante dos ejercicios consecutivos inmediatos no reparte utilidades, cuando menos, del ocho por ciento (8%) del capital social pagado; b) cuando no se excluye a un socio por incurrir en las prohibiciones expresadas en el Artículo 226 del Código de Comercio de Guatemala a pesar de ser requerida la sociedad para ello; c) si la sociedad se ha constituido por duración indefinida u el socio manifiesta su voluntad de separarse; en este caso es necesario un aviso previo, por lo menos, con un ejercicio social de anticipación; d) cuando el socio no este de acuerdo con la fusión puede separarse, pero su aportación y su responsabilidad personal ilimitada, si se trata de socio colectivo o comanditado, continuara garantizando el cumplimiento de las obligaciones contraídas antes de tomarse el acuerdo de la fusión. Para las sociedades accionadas el derecho de separación de la sociedad se da cuando existan las siguientes causales: a) cuando se cambie de objeto, prorrogue su duración, traslade su domicilio a país extranjero, se transforme y se fusione; y la causal b de las separación voluntaria de una sociedad no accionada.

4.2.2. Efectos de la disolución parcial

- a) El socio separado o excluido según la forma de la sociedad es responsable ante terceros de todas las operaciones sociales pendientes al momento de la separación o exclusión.

- b) La sociedad debe practicar una disolución parcial del patrimonio con el objeto de pagarle al socio lo que le corresponda dentro del haber social y en el caso de exclusión la sociedad puede retener la cuota al liquidar hasta dilucidar la



responsabilidad del socio para con la sociedad y con terceros. Sin que esta retención pueda pasar a tres años.

4.2.3. Procedimiento de exclusión de los socios

Cuando el socio incurra en una causal de exclusión contempladas en el código o en la escritura constitutiva se decidirá en el órgano soberano de la sociedad por acuerdo de los socios que deberán votar con la mayoría, y tiene efectos transcurridos de treinta días. El socio que se desea excluir podrá ser escuchado pero no podrá votar y cuando la junta o asamblea decida su exclusión puede oponerse ante un juez de primera instancia de lo civil en el juicio sumario. El cual decidirá si el socio debe separarse o puede seguir integrado a la sociedad.

4.2.4. Disolución total

Es el procedimiento que se da cuando existen las siguientes causales: "a) vencimiento del plazo fijado en la escritura constitutiva; b) imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar este consumado; c) resolución de los socios tomando en junta general o asamblea general extraordinaria; d) pérdida de más del 60% del capital pagado; e) reunión de todas las aportaciones de una sociedad en una sola persona; f) las previstas en la escritura constitutiva; g) en los casos específicamente determinados por la ley; y tiene como fin extinguir a la sociedad por medio de la liquidación."



4.2.5. Efectos de la disolución total

- a) la sociedad conserva su personalidad jurídica para el único efecto de la liquidación.
- b) La finalidad social o el objeto de la sociedad se transforma con el cual su único objetivo es obtener el dinero para liquidar.
- c) La sociedad disuelta debe ponerse en liquidación.
- d) Se produce un cambio de representante legal y los socios su única función es dar toda la información a los liquidadores y estos ejercerán la representación legal de la sociedad mientras esta se liquida.
- e) los socios de la sociedad tienen prohibición de realizar nuevas operaciones con posterioridad al vencimiento del plazo de duración de la sociedad y si contravinieran dicha prohibición los socios son solidaria e ilimitadamente responsables por las operaciones.
- f) La denominación o razón social de la sociedad se le debe agregar la leyenda en liquidación



4.2.6. Procedimiento de disolución total de la sociedad

1. El primer paso del procedimiento es que exista una causal contemplada en el Artículo 237 del Código de Comercio de Guatemala o en la escritura constitutiva.
2. Conociendo una de las causales el administrador o los administradores deberán consignarlo en un acta firmada por todos y convocaran a junta o asamblea general que deberá celebrarse en un plazo breve y en todo caso en un mes siguiente a la fecha del acta.
3. En la junta totalitaria o la asamblea decidirán subsanar la causa o acordar la disolución, por lo cual deberán elevar lo resuelto en escritura publica la cual se debe inscribir en el registro mercantil, si no se tomara ninguna decisión a pesar de existir causa de disolución, cualquier interesado podrá acudir ante un juez de primera instancia de lo civil en juicio sumario, a fin de que declare la disolución, ordene la inscripción en el Registro Mercantil y nombre a los liquidadores en defecto a los socios.
4. Después de que se inscriba en el Registro Mercantil la resolución de la junta o asamblea totalitaria el registro de oficio publicara tres veces durante un término de quince días en el diario oficial y en otro de mayor circulación en el país, dentro del mes siguiente a la ultima publicación, cualquier interesado podrá demandar judicialmente la cancelación de la inscripción de la disolución, si no hubiere existido causa legal para declararla.



5. La sociedad ya no puede seguir realizando nuevas operaciones desde que se conoció la causa de disolución, si contravienen dicha disposición los administradores serán solidaria e ilimitadamente responsables por las operaciones emitidas.

4.2. Concepto de liquidación

"Se entiende por liquidación de las sociedades mercantiles el conjunto de actos jurídicos encauzados a concluir los vínculos establecidos por la sociedad con terceros y con los socios y por éstos entre sí. Los actos en cuestión reciben el nombre genérico de operaciones de liquidación propiamente dichas y tiene por objeto la división y distribución del haber social entre los socios." ³⁸

El autor Villegas Lara define la liquidación como: "la realización de su unidad patrimonial para cubrir el pasivo social y repartirse el remanente entre los socios por medio de las cuotas de liquidación, en proporción a la parte de capital que corresponda a cada socio en la forma que se haya pactado" ³⁹

La liquidación es el procedimiento mercantil que tiene como objeto dividir los activos y pasivos de la sociedad, saldando las obligaciones que tenía la sociedad para que por ultimo se distribuya el remanente entre los socios.

³⁸ <http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> 26/3/2012

³⁹ Villegas Lara Arturo Rene, **Ob.Cit**; Pág. 88



4.3. Efectos de la liquidación

- a) la liquidación extingue la personalidad jurídica de la sociedad
- b) la liquidación no puede exceder de un año
- c) la liquidación cancelara las acciones y se procederá a dividir el remanente si lo hubiera entre los socios.

4.4. Procedimiento de liquidación

El procedimiento de liquidación se encuentra regulado en la sección tercera del Código de Comercio de Guatemala comenzando en el Artículo 241, y conlleva a un conjunto de etapas que se van dando sucesivamente en el tiempo sin exceder de un año, para ponerle fin a vida de la persona jurídica las cuales comienza de la siguiente forma:

- “a) Disuelta la sociedad entrará en liquidación pero conservará su personalidad jurídica hasta aquella concluya y durante ese tiempo se le debe añadir a su denominación social o razón social las palabras: en liquidación.

- b) Los socios deben acordar el nombramiento de los liquidadores, en junta o asamblea totalitaria con voto de la mayoría, si no existiera acuerdo entre los socios para el nombramiento de los liquidadores podrá cualquier socio solicitar que el juez de primera instancia nombre a los liquidadores.



- c) Después de que se nombren a los liquidadores y aceptado el cargo por los mismos se debe inscribir en el Registro Mercantil;
- d) El Registro Mercantil podrá en conocimiento del público que la sociedad ha entrado en liquidación y el nombre de los liquidadores, por medio de un aviso que se publicara tres veces e el término de un mes en el Diario Oficial y en otro de mayor circulación;
- e) Los administradores de la sociedad seguirán en su cargo hasta que entreguen a los liquidadores, todos los bienes, libros y documentos de la sociedad conforme al inventario.
- f) Los pagos de los liquidadores se harán en el orden siguiente: a) gastos de liquidación; b) deudas de la sociedad; c) aportes de los socios; d) utilidades. Si los bienes de la sociedad no alcanzan a cubrir las deudas se procederá con arreglo a lo dispuesto en materia de concurso o quiebra.
- g) Después de haber pagado todos los pasivos de la sociedad se procederá a distribuir el remanente siguiendo las reglas establecidas en la ley las cuales son:
 - 1. se creara un balance general que indicara el haber social distribuibles y el valor proporcional del mismo pagadero a cada acción;
 - 2. dicho balance se publicará en el Diario Oficial y en otro de mayor circulación en el país, por tres veces durante un término de quince días. El balance de los documentos, libros y registros de la sociedad, quedaran a disposición de los accionistas hasta el día



anterior a la asamblea general de accionistas inclusive; 3: en la misma publicación se hará la convocatoria de la asamblea general de accionistas para que resuelva en definitiva sobre el balance; 5. La asamblea debe celebrarse por lo menos con un mes de la primera publicación y en ella los socios podrán hacer su reclamación que no hubieran sido con anterioridad.

- h) Después de haber aprobado el balance general y el estado de pérdidas y ganancias se procederá a realizar los pagos que correspondan a los accionistas contra entrega de las acciones para su cancelación de las mismas.”



CAPÍTULO V

5. La necesidad que en materia laboral la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima debe ser ilimitada

5.1. Concepto de responsabilidad de los socios

“La responsabilidad es un valor que se encuentra en la conciencia de la persona, que le permite administrar, reflexionar y orientar las consecuencias de sus actos.”⁴⁰

“La responsabilidad social es la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de un grupo, tienen tanto entre si como para la sociedad en conjunto”.⁴¹

La responsabilidad de los socios son los compromisos y obligaciones que tienen los socios de una sociedad con las obligaciones que contrajo la sociedad en el tiempo que esta ejercita todas las actividades del giro ordinario de la sociedad y cuando ésta se encuentra en el periodo de liquidación.

⁴⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad> 28/3/2012

⁴¹ http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social 28/3/2012



5.1.1. Tipos de responsabilidades

a) Responsabilidad ilimitada:

Es aquella responsabilidad en la cual los socios de una sociedad mercantil deben responder ante las obligaciones sociales cuando no alcance el patrimonio social de la sociedad con sus propios bienes hasta que se salde la obligación que tiene la sociedad.

Tal como su nombre lo dice la responsabilidad ilimitada no está limitada sino que los socios van a responder por todas las operaciones del giro ordinario de la sociedad, exponiendo hasta su propio patrimonio cuando los activos de la sociedad sean insuficientes para saldar las deudas que contrajo la sociedad en el momento de su funcionamiento y cuando se liquide la sociedad.

En Guatemala las sociedades mercantiles que poseen una responsabilidad ilimitada son la sociedad colectiva, la sociedad comandita;

b) Responsabilidad limitada:

La responsabilidad limitada es aquel tipo de obligación mercantil en la cual los socios de una sociedad responderán únicamente al monto de sus aportaciones; limitando su obligaciones únicamente al pago de lo que se



compromete a pagar ya sea en el momento de su constitución o por medio de llamamientos en la forma y modo que establece la escritura constitutiva.

Las sociedades mercantiles que poseen una responsabilidad limitada en Guatemala son la sociedad responsabilidad limitada, la sociedad anónima y la sociedad comandita por acciones.

5.2. Vulneración del principio de tutela al trabajador por la responsabilidad limitada de los socios en una sociedad anónima

Cuando se habla que se vulnera un principio se refiere a que no existe una legislación adecuada que proteja los principios contemplados dentro del ordenamiento jurídico o si existe una norma pero por el transcurso del tiempo se convierte en obsoleta o impositiva porque no se cumple, tal como es el caso de este principio de tutela al trabajador ya que existe una normativa que regule la responsabilidad ilimitada laboral.

Se vulnera el principio de tutela al trabajador ya que los socios de una Sociedad Anónima tiene una superioridad económica con el trabajador, y la legislación vigente no contempla una excepción a la responsabilidad limitada de los socios ya que se conoce una causal para disolución total, se realiza el procedimiento de liquidación y se deben pagar las deudas que tiene la sociedad principalmente con sus acreedores hasta el monto de sus aportaciones y si no logran saldar todas las deudas se procederá a declarar la quiebra y por medio de un procedimiento se



buscará saldar las deudas dejando siempre desprotegidos a los trabajadores. Porque no existe una norma que obligue a los socios a responder con sus bienes cuando una sociedad no pueda cumplir con sus obligaciones.

En Guatemala es muy común que se de este tipo de violaciones a los derechos laborales ya que existe una normativa débil y poco control para este determinadas obligaciones, los ejemplos mas claros de este tipo de vulneraciones por las sociedades anónimas se dan en el ámbito textil, específicamente en las maquilas guatemaltecas, ya que de un día para otro estas se desintegran y los trabajadores se quedan sin que los indemnicen, como establece el Código de Trabajo en el Artículo 85 inciso b.

5.3. Efectos positivos de la responsabilidad ilimitada de los socios de una sociedad anónima en materia laboral

Considero que regulando una excepción a la responsabilidad limitada de los socios en una sociedad anónima tendría efectos positivos para los derechos de los trabajadores y se tendría una norma ecuánime para ambas partes cumpliendo con los principios laborales y no se alteraría la institución de la Sociedad Anónima solo se adaptaría a la realidad nacional dicha norma.



Los efectos positivos que considero que son:

- a) Los trabajadores tendrían una norma que los ampare y obligue a los socios a indemnizar a los trabajadores cuando una sociedad no pueda seguir operando
- b) Las sociedades Anónimas se adaptarían a una legislación vigente positiva sin cambiar su estructura
- c) Existiría una igualdad en las relaciones laborales y no se vulneraría ningún principio laboral ni mercantil
- d) La adecuación de la norma y regulación de la misma tal como lo realizan otras legislaciones.
- e) El cumplimiento de las normas y tratados internacionales suscritos por Guatemala y otros países

5.4. La interacción entre el derecho laboral y la sociedad anónima

El derecho laboral es una ciencia que se encarga de estudiar las relaciones laborales que existen entre patrono y trabajador así como busca que exista una ecuanimidad entre las relaciones laborales utilizando los mecanismos conciliatorios o los procedimientos laborales. La relación del derecho laboral con las Sociedades Anónimas comienza desde el momento que los socios contratan a



personas para que estos los ayuden a realizar todas las actividades que les encomienden los gerentes, directores o los mismos socios de la sociedad.

Esta interacción se rige mediante los contratos laborales y la misma norma jurídica establecida en el país así como los reglamentos aprobados por el Ministerio de Trabajo, por lo cual el patrono tiene la obligación de cumplir dichas normas para que no exista un conflicto y el trabajador se debe obligar a realizar todas las actividades que le encomiende el patrono, rigiéndose por las disposiciones antes mencionadas.

Los jueces y magistrados en materia laboral, tienen la obligación de velar el cumplimiento de la normativa y buscar que las relaciones laborales se apeguen a sus mandatos impidiendo arbitrariedades por parte del patrono hacia el trabajador o viceversa aunque casi siempre la violación de los derechos laborales va venir de la parte que tenga superioridad económica.

5.4.1. Conflicto de la norma laboral con la Sociedad Anónima

El conflicto entre el derecho laboral y la sociedad anónima se da cuando la norma se convierte en impositiva y sea burlada por la debilidad de la aplicación de la misma principalmente se da el conflicto de la norma laboral cuando por no existir un Artículo que obligue a los socios de una sociedad a cumplir con las obligaciones laborales antes que las demás obligaciones o que exista una excepción a la responsabilidad limitada porque de hay se sustenta el problema ya que los socios de una sociedad anónima se encuentran limitados al monto de sus aportaciones y cuando la sociedad se encuentra en liquidación los socios responden hasta donde



les alcancen sus aportaciones teniendo como prioridad un orden establecido en el artículo 248 del Código de Comercio de Guatemala (Decreto 2-70) que Regula: así “ En los pagos los liquidadores observaran en todo caso el orden siguiente: 1. gastos de liquidación; 2. deudas de la sociedad; 3. aportes de los socios; 4. Utilidades.”

Como no establece con claridad que se encuentra contemplado dentro de las deudas de la sociedad siempre se contemplan los pagos de los acreedores como prioridad depuse las demás obligaciones dejando por ultimo las obligaciones laborales las cuales en la actualidad siempre se dejan sin pagar.

En la actualidad diversas legislaciones en Latinoamérica han conciliado las normas laborales con las sociedades anónimas creando reformas a sus ordenamientos jurídicos donde regulan la excepción a la responsabilidad limitada del socio, sólo en materia laboral los socios van a responder en forma ilimitada, hasta que se logre saldar la obligación laboral logrando así un equilibrio establecido en el contrato laboral.

También otros países han utilizado la figura de la sociedad Anónima laboral, la cual su esencia es una sociedad mercantil en cuanto a su estructura y funcionamiento con la variante que los trabajadores son titulares de un tipo de acciones que tienen como objetivo no solo velar por sus intereses sino que a la hora de una liquidación se debe indemnizar a los trabajadores por el monto de sus acciones evitando así que se vulneren los derechos adquiridos por prestar sus servicios a la sociedad.



En síntesis existen alternativas modernas que solucionarían el conflicto que existe hoy en día, lo que se necesita es que se reconozca la problemática y que se aporten ideas en las cuales no se destruya la institución de la sociedad anónima sino que se adapte a la necesidad moderna, logrando así una competitividad y una igualdad de derechos entre socios y trabajadores en una relación laboral.

5.5. La necesidad de reformar las leyes que se relacionan con la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima

Es necesario reformar el Código de Comercio de Guatemala, porque existe una necesidad de regular la responsabilidad ilimitada de los socios de una sociedad anónima en materia laboral, ya que por tener limitada la responsabilidad de los socios se vulneran los derechos de los trabajadores, porque se utiliza en la liquidación de la sociedad, como la última obligación dejando siempre desprotegidos a los trabajadores y vulnerando las garantías constitucionales y los principios laborales.

Los Artículos que se deben reformar son: el Artículo 86 del Código de Comercio de Guatemala (Decreto 2-70) el cual regula así "Sociedad Anónima es la que tiene el capital dividido y representado por acciones. La responsabilidad de cada accionista esta limitada al pago de las acciones que hubiere suscrito".



La reforma debería modificar el párrafo que estipula la responsabilidad de cada accionista, como limitada al pago de las acciones que hubieran suscrito con excepción a la responsabilidad laboral, por lo cual los socios responderán en forma ilimitada hasta el cumplimiento de la obligación de carácter laboral de tener derecho a la indemnización cuando la relación laboral a terminado por una causal ajena al trabajador.

Con esa reforma se actualizaría el sistema de las sociedades anónimas, ya que en otras legislaciones contemplan la excepción a la responsabilidad limitada en materia laboral y materia fiscal.

Creando esta modificación no alteraría el origen ni su modalidad de la sociedad anónima solo, serviría para complementar y equilibrar las relaciones laborales así como sus obligaciones que surgen por la terminación de los contratos por fuerza mayor y caso fortuito.

Estableciendo la reforma en el Código de Comercio se debe reformar el Artículo: 85 inciso b del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) el cual deberá contemplar que, en caso de terminación de los contratos por causales especiales, ya que en el inciso b, contempla que se pueden terminar los contratos laborales por varias causales, pero debería incluir la disolución de una sociedad anónima, una sociedad de responsabilidad limitada o una sociedad comandita por acciones, que la responsabilidad en materia laboral de los socios es



ilimitada en cumplimiento de el principio de tutela al trabajador y las garantías constitucionales de orden laboral.

Al reformar el Código de Comercio y el Código de Trabajo también se requiere que se modifique el Artículo 46 del Código Notariado (Decreto 314) el cual dice así: “La escritura constitutiva de sociedad además de los requisitos necesarios para la validez del instrumento y de las estipulaciones propias de la clase a que corresponda contendrá las siguientes: 1. clase y objeto de las sociedad, expresando las negociaciones sobre las cuales versara su giro; 2. razón social; 3. nombre de la sociedad si lo tuviere; 4. domicilio de la misma; 5. capital social y la parte que aporta cada socio, sea en dinero, en cualquiera otra clase de bienes o en industria personal; el valor que se le asigne o la forma en que debe hacerse el justiprecio, en caso que no se les hubiere asignado valor alguno; 6. según la naturaleza de la sociedad, designar de la persona o personas que la administran y sus facultades; 7. parte de beneficios o perdidas que se asignen a cada socio, fecha y forma de su distribución; 8. duración de la sociedad; 9. casos en que proceda la disolución de la sociedad antes de su vencimiento; 10. Las épocas fijas en que se presentara la memoria, inventario, balance general de las operaciones sociales y proyecto de distribución de utilidades; 11. Bases sobre las cuales debe hacerse la liquidación y división del haber social; 12. Como se formara la mayoría en los casos en que los socios tengan derecho a votar; 13. Cantidad que puede tomar periódicamente cada socio para sus gastos personales, según la naturaleza de la sociedad; 14. Si las diferencias que surjan entre los socios deberán ser sometidas o no a la resolución



de árbitros y, en su caso la forma en que se hará el nombramiento; 15. Los demás pactos que convengan los socios”.

Es necesario que se reforme dicho Artículo incluyéndole un inciso ya que en el Artículo 46 del Código de Notariado se encuentra contemplada la estructura de la escritura pública de constitución y las formalidades que debe llenar para que su inscripción, El inciso número 16 que le agregaría sería que: se establezca en la escritura que los socios poseen responsabilidad limitada al monto de sus aportaciones con excepción a las responsabilidades laborales que surgen cuando una Sociedad Anónima se ve imposibilitada de seguir funcionando ya que existe una causal de disolución

5.6. Análisis jurídico y doctrinario sobre la necesidad que en materia laboral la responsabilidad de los socios de una sociedad anónima sea ilimitada

En el Código de Comercio de Guatemala no existe ningún artículo que regule la responsabilidad laboral de los socios de una sociedad anónima, por lo que se hace necesario incluir un artículo que regule y limite la responsabilidad laboral así como obligue a los socios de una sociedad anónima a responder en forma ilimitada a las obligaciones laborales que estas surjan por la relación de trabajo.

El análisis jurídico y doctrinario del Código de Trabajo hace referencia a la necesidad que se tiene de incluir un articulado que regule las relaciones y obligaciones laborales que surgen por los contratos de trabajo emitidos por una



sociedad anónima ya que existe una carencia de regulación legal de este tipo de conductas, provocando como resultado que se vulneren los derechos y principios contemplados en el Código de Trabajo.

Por otra parte se hace necesario reformar la responsabilidad de los socios de la sociedad anónima en ilimitada en materia laboral ya que con ese tipo de regulaciones se evitaría que se aprovecharan de la fuerza laboral los socios cuando la sociedad se ve imposibilitada de seguir con el giro ordinario de la misma.



CONCLUSIONES

1. La obligación del derecho de trabajo es defender los derechos de los trabajadores y velar por el cumplimiento de la ley, para evitar que se perjudique a los trabajadores y se vulneren principios y derechos que se encuentran contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, pero en las actuales condiciones los trabajadores no gozan de esos derechos.
2. La legislación laboral guatemalteca es una normativa poco moderna que posee deficiencias y vacíos legales que facilitan la impunidad en las relaciones laborales existentes entre sociedades mercantiles y trabajadores además por existir este tipo de deficiencias no concurre una norma coercitiva que obligue al cumplimiento de los derechos y principios de los trabajadores.
3. Los tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala en materia laboral no son aplicados en la actualidad y es obligación del Estado velar por la aplicación y el cumplimiento de los mismos imponiendo las sanciones correspondientes por la falta de aplicación.
4. Los procedimientos burocráticos, la falta de información y la poca adecuación de la norma en las relaciones laborales vigentes hacen que el trabajador no luche por los derechos que le son otorgados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social es el encargado de capacitar y tecnificar a los empleados e inspectores de trabajo, mediante talleres u otros mecanismos de aprendizaje para que la legislación guatemalteca no se vulnere ya que ellos son los encargados de velar que se respeten y que se aplique la norma como corresponde.
2. Los Diputados del Congreso de la República de Guatemala deben reformar el Código de Trabajo, adecuándolo a la realidad guatemalteca, utilizando estudios especializados en el derecho de trabajo y previsión social adaptándolo a situaciones actuales para que no sean vulnerados los derechos de los trabajadores y exista un cumplimiento del mismo.
3. El Estado de Guatemala tiene la obligación de velar por el cumplimiento de los tratados y convenios laborales, exigiendo el cumplimiento de los mismos mediante controles internos en el Ministerio de Trabajo y sus delegaciones así como creando los mecanismos jurídicos y técnicos que ayuden al cumplimiento de los acuerdos ratificados por los Estados.
4. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo debe crear mecanismos simples donde el trabajador pueda orientarse en cuanto a sus derechos; además le corresponde crear sistemas vertiginosos y eficientes donde el trabajador pueda accionar en contra del patrono cuando se vulnere una garantía o derecho establecido en la ley.





BIBLIOGRAFÍA

BERNAL Beatriz. **Historia del derecho romano y de los neorromanistas** Quinta edición, México D.F.: Ed. Porrúa 1992.

CABANELLAS de,Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental** Tomo I Argentina.: Ed. Heliasta.

CABANELLAS DE TORRES,Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Segunda Edición, Argentina. : Ed. Heliasta 2002.

DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo I** Segunda Edición México D.F.: Ed. Porrúa1999.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y de la seguridad social**. Primera Edición. Argentina 2002. : Ed. Abeledo-Perrot.

Diccionario de la real academia española. , España. Ed. 2012 Electrónica.

Enciclopedia Autodidáctica Océano. Tomo I. México. Ed. Grupo editorial océano. 1988.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo** tomo I. Segunda edición. Guatemala. : Ed. Fénix 2010.

<http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php> (día 1 de marzo del 2012).

<http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> (día 26 de marzo del 2012).

<http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> (día 26 de marzo del 2012).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad> (día 28 de marzo del 2012).

http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social (día 28 de marzo de 2012).

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I** cuarta edición. Guatemala. : Ed. Lovi 2004.



MUÑOZ, Ramón Roberto. **Derecho de trabajo** Primera Edición. México. : Ed. Porrúa. 1982.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones del derecho de trabajo**. Primera edición. México. : Ed. Porrúa 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo** Segunda edición. México D.F. : Ed. Porrúa 1981.

VELAZCO Y DEL VALLE, Adolfo. **Manual del derecho mercantil**. Tercera edición. Ed. Universidad Pontificia de Comillas 2007.

VIALARD, Antonio. **Derecho de trabajo y la seguridad Social**. Tomo I Edición I Argentina. : Ed. Astrea. 2001.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco** tomo I sexta edición. Guatemala. : Ed. Universitaria Universidad San Carlos de Guatemala 2006.

YAGUEZ INZA, Mariano, GRECIA RAMOS, Carmen. **Guía practica de economía de la empresa** tomo I España. : Ed. Universitat 2002.

Legislación:

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

Código de Comercio de Guatemala Decreto 2-70 Congreso de la República de Guatemala 1971.

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

Código de Notariado Decreto 314 Congreso de la República de Guatemala 1947.

Ley de Propiedad Industrial Decreto 57-2000 Congreso de la República de Guatemala 2002.