

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



**NECESIDAD DE REGULAR LOS BENEFICIOS EN TÍTULOS ACCIONES COMO
PRESTACIÓN LABORAL DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

CÉSAR JOSÉ CABRERA GAITÁN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Moisés Raúl de León Catalán
Vocal: Lic. Lester Haroldo Flores Arana
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

Segunda Fase:

Presidenta: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de marzo de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO ESTUARDO OZAETA BARRIENTOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CÉSAR JOSÉ CABRERA GAITÁN, con carné 200716724,
 intitulado NECESIDAD DE REGULAR LOS BENEFICIOS EN TÍTULOS ACCIONES COMO PRESTACIÓN LABORAL
DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.

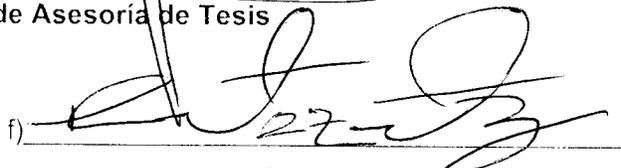
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

Fecha de recepción 28 103 / 2014

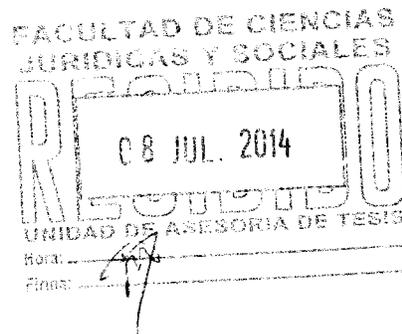
f) 
 Asesor(a)





Licenciado Roberto Estuardo Ozaeta Barrientos
Abogado y Notario
Colegiado 9221

Licenciado
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria



Estimado Licenciado:

De manera atenta me dirijo a usted en cumplimiento del nombramiento como asesor recaído en mi persona emitido por esta jefatura con fecha veintisiete de marzo de dos mil catorce, en relación al trabajo de tesis presentado por el Bachiller César José Cabrera Gaitán, quien se identifica con carné estudiantil número 200716724, intitulado "Necesidad de regular los beneficios en títulos acciones como prestación laboral dentro de la legislación guatemalteca", y en asesoría del mismo me permito manifestar lo siguiente:

Durante el transcurso del proceso de asesoramiento y revisión final del trabajo de tesis presentado pude sugerir ciertas modificaciones en cuanto al enfoque metodológico y el punto de vista del estudiante acerca de los temas tratados, con el fin de permitir una mejor comprensión del mismo, las cuales fueron atendidas diligentemente.

Es importante resaltar que en cuanto al contenido científico y técnico del presente trabajo el estudiante utilizó bibliografía y legislación acorde al tema desarrollado, plasmando su criterio con respecto a que los beneficios en títulos acciones deben de tomarse en cuenta como una prestación laboral, los cuales deben de ser reconocidos en una ley específica emitida por el Congreso de la República de Guatemala. Así mismo, pude observar que utilizó los métodos adecuados para el desarrollo de la investigación siendo estos el deductivo, inductivo, analítico y sintético así como las técnicas de investigación bibliográficas las cuales, fueron aplicados satisfactoriamente

y como consecuencia de ello los argumentos plasmados cuentan con una base sólida que sustentan su criterio. En cuanto a la contribución científica que el presente trabajo aporta, puedo mencionar el análisis y diferenciación que el estudiante expuso en cuanto a la forma de otorgar los beneficios en títulos acciones a los trabajadores, pues depende de ello para considerarlos como una prestación laboral o como una simple relación mercantil.

Finalmente pude observar que el tema fue redactado de forma clara y precisa, logrando con ello una correcta elaboración de la introducción y conclusión discursiva, los cuales exponen de manera concreta el objeto de investigación resultando congruentes con el contenido de la misma, haciendo procedente el estudio y discusión pública de la tesis correspondiente, así mismo la bibliografía utilizada cuenta con autores nacionales y autores extranjeros la cual contribuyo la cual mantuvo una estrecha relación con el tema planteado.

En observancia de lo anteriormente expuesto, se puede determinar que el presente trabajo de tesis reúne de manera satisfactoria los requisitos en cuanto al contenido científico y técnico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción y la contribución científica de la misma exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE para que el bachiller César José Cabrera Gaitán, continúe con el tramite respectivo.

Hago constar que, con el sustentante carecemos del parentesco comprendido dentro de los grados de ley.

Atentamente

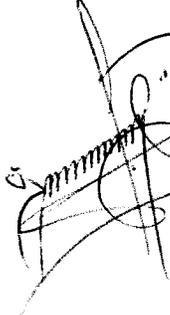


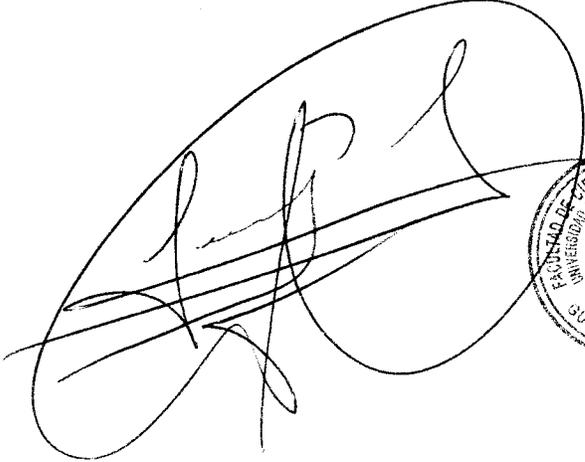


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 06 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CÉSAR JOSÉ CABRERA GAITÁN, titulado NECESIDAD DE REGULAR LOS BENEFICIOS EN TÍTULOS ACCIONES COMO PRESTACIÓN LABORAL DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANATO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por estar presente en cada aspecto de mi vida y por haberme provisto de la sabiduría necesaria para culminar con éxito este largo camino.

A MIS PADRES:

María del Carmen y César Augusto, porque ustedes dos han sido los pilares fundamentales en mi vida, fueron quienes me inspiraron a estudiar tan privilegiada profesión, les agradezco por todas sus enseñanzas y sus sabios consejos, quiero que sepan que me siento muy orgulloso de ser su reflejo, por esto y mucho más les dedico este logro con todo mi amor, los amo.

A MIS HERMANOS:

Mónica, Andrea y Guillermo, porque más que mis hermanos son los amigos con los que conviví desde mi infancia, de ustedes he aprendido el valor de la unidad familiar, gracias por llenar mi vida de alegría con todas sus locuras y ocurrencias, los adoro.

A MI NOVIA:

María Soledad, porque con tu llegada mi mundo completo cambió, mi perspectiva de la vida es otra y mis aspiraciones cada vez son más altas. Te agradezco por estar presente en cada etapa de este camino, por haber sido mi compañera incondicional en esas largas noches de estudio, quiero que sepas que eres mi mejor amiga, mi confidente, mi cómplice, mi futura esposa pero lo



más importante eres el amor de mi vida, por ello te dedico este triunfo con todo mi amor.

A MI FAMILIA EN GENERAL: Por darme la dicha de pertenecer a tan extraordinaria familia, y por enseñarme que cuando se presentan situaciones difíciles en la vida hay que buscarles siempre el lado positivo y reír, gracias por que cada uno de ustedes me brindó su ayuda cuando la necesité.

A: Julia Urquizú y a Ricardo Pérez Meckler, por demostrarme en todo momento su afecto y apoyo incondicional, me siento muy agradecido con por todas las consideraciones que han tenido conmigo, los aprecio mucho.

A MI MEJOR AMIGO: Carlos García, por tu amistad sincera, por permitirme compartir todos estos años con vos en los cuales hemos pasado buenas y malas experiencias, por ello también formas parte de esta alegría.

A: Glendy Salguero y Roberto Ozaeta, por todo su apoyo y conocimientos transmitidos, pero sobre todo por brindarme su amistad, los aprecio.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haber formado al profesional honesto y con valores el cual estoy orgulloso de ser.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo intitulado necesidad de regular los beneficios en títulos acciones como prestación laboral dentro de la legislación guatemalteca, surge a raíz de una nueva modalidad de remuneración que se da en la relaciones entre patrono y trabajador. Esta consiste en que a determinados trabajadores que cumplen con ciertos requisitos previamente establecidos se les concede el beneficio de obtener títulos acciones de la entidad para la cual laboran, otorgándoles la opción de adquirirlos en propiedad y cobrar dividendos o de recibir el precio del mismo obteniendo de cualquiera de las dos formas un ingreso adicional al salario percibido. En ese sentido el objeto principal del presente trabajo de tesis es demostrar que esta clase de beneficios deben de tomarse en cuenta como una prestación laboral para el trabajador y como consecuencia de ello, deben de estar regulados dentro de la legislación guatemalteca.

Para realizar la investigación fue necesario utilizar diferentes bibliografías tanto de autores nacionales como extranjeros especializados en derecho de trabajo y derecho mercantil, así como diferentes cuerpos normativos nacionales y convenios suscritos por Guatemala. Por último, el aporte académico brindado con el presente trabajo es crear las bases de un proyecto de una ley que regule este tipo de beneficios en títulos acciones derivado que a la presente fecha Guatemala carece de uno que los regule expresamente, esto con la finalidad de proveerle al trabajador un soporte legal que lo ampare al momento de tener que exigir estos beneficios al patrono al momento de la finalización de la relación laboral.



HIPÓTESIS

Partiendo de la definición de que prestación laboral es aquel cúmulo de beneficios económicos, en cosas materiales, facilidades o servicios que el trabajador percibe en adición a su salario, y que nacen como resultado de una relación laboral, mismas que el trabajador tiene derecho de gozar y el patrono obligación de hacerlas efectivas, las cuales tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida personal, social y familiar del trabajador y sobre todo compensar la desigualdad económica que existe con el patrono, se puede establecer entonces que las políticas de incentivos consistentes en otorgarle al trabajador el beneficio de obtener títulos acciones de la propia entidad para la cual trabaja debe de contar como una prestación laboral ya que estos son adicionales al salario que el trabajador percibe convirtiéndose en un beneficio económico para él, y aunado a eso estos beneficios devienen única y exclusivamente de un contrato de trabajo previamente existente entre el trabajador y el patrono, ajustándose de esta manera a los preceptos establecidos en la definición antes mencionada.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis antes planteada se realizó una asociación entre las definiciones plasmadas en el presente trabajo así como los preceptos extraídos de la legislación vigente aplicable al caso utilizando para ello el método analítico, el método sintético se utilizó para unir todas las partes que componen la presente investigación y los métodos inductivo y deductivo, se utilizaron tomar el tema en general y luego desglosarlo en partes, o abordar cada elemento o característica en específico, para formar un tema general. De la misma forma se utilizaron las técnicas bibliográficas derivado que se utilizaron textos de distintos autores tanto nacionales como extranjeros especializado en derecho mercantil y derecho laboral.

Derivado de lo anterior al finalizar el presente trabajo, se llegó a la conclusión, de que los beneficios otorgados en títulos acciones a los trabajadores deben de ser tomados en cuenta como una prestación laboral y como consecuencia deben de estar incluidos dentro del marco jurídico guatemalteco para dotarlos de una base legal que ampare al trabajador al momento de tener que ser exigidos al patrono.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.1.1. Historia del derecho laboral en Guatemala	5
1.2. Conceptos y definiciones.....	10
1.3. Principios del derecho de trabajo	12
1.3.1. Tutelaridad	13
1.3.2. Mínimun de garantías sociales.....	14
1.3.3. Derecho necesario e imperativo.....	15
1.3.4. Derecho realista y objetivo	16
1.3.5. Rama del derecho público	17
1.3.6. Democrático	17
1.3.7. Conciliatorio	18
1.3.8. Favor Rei.....	18
1.4. La relación de trabajo	19
1.5. Sujetos de la relación de trabajo	21
1.5.1. Trabajador.....	21
1.5.2. Patrono	22

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales	25
2.1. Características.....	27
2.1.1. Irrenunciables.....	27
2.1.2. superables.....	27
2.1.3. Tutelares	28
2.1.4. Inacumulables.....	28

2.1.5. Exigibles.....	29
2.2. Clases de prestaciones	29
2.2.1. Vacaciones.....	30
2.2.2. Indemnización por tiempo servido.....	31
2.2.3. Bonificación incentivo.....	32
2.2.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público	33
2.2.5. Aguinaldo	34
2.2.6. Ventajas económicas.....	36
2.3. Prestaciones fuera de la legislación laboral guatemalteca	37

CAPÍTULO III

3. Salario	41
3.1. Evolución histórica del salario	41
3.2. Definición.....	44
3.3. Clasificación del salario	46
3.3.1. Por unidad de tiempo	47
3.3.2. Por unidad de obra.....	47
3.3.3. Por participación en las utilidades.....	48
3.3.4. Salario en especie.....	48
3.4. Medidas protectoras del salario	49

CAPÍTULO IV

4. Los títulos acciones.....	55
4.1. Definición.....	55
4.2. Regulación legal	57
4.3. Sociedades mercantiles accionadas.....	58
4.3.1. Sociedad anónima	59
4.3.2. Sociedad en comandita por acciones	62



Pág.

4.4. Clases de acciones.....63

 4.4.1. Por su forma de circular64

 4.4.2. Por su orden en la distribución de dividendos.....65

4.5. Accionistas66

 4.5.1. Derechos corporativos67

 4.5.2. Derechos patrimoniales67

CAPÍTULO V

5. Los beneficios en títulos acciones como prestación laboral.....69

 5.1. Antecedentes.....69

 5.2. Definición.....71

 5.3. Aspectos generales de los beneficios en títulos acciones72

 5.4. Formas de otorgar el beneficio77

 5.4.1. Otorgamiento del beneficio en títulos acciones físicos.....78

 5.4.2. Otorgamiento del beneficio en efectivo79

 5.5. Análisis jurídico de la naturaleza de los beneficios en títulos acciones como una prestación laboral80

CONCLUSIÓN DISCURSIVA83

BIBLIOGRAFÍA.....85



INTRODUCCIÓN

En el derecho laboral contemporáneo, es una práctica común que la parte patronal establezca políticas de incentivos para sus trabajadores siendo uno de los principales objetivos compensar el trabajo realizado por los mismos.

La presente investigación encuentra su justificación en la falta de certeza jurídica con la que cuenta el trabajador al momento de recibir beneficios en en títulos acciones, los cuales consisten en que una compañía la que denominaré patrono, le otorga al trabajador guatemalteco determinado número de títulos acciones en los que se divide el capital de la compañía, ya sea: i) a un costo por debajo del precio de mercado; ii) a un costo por debajo de su valor registrado en libros (valor nominal); o iii) otorgarlas sin costo alguno. En todos los casos el trabajador tiene la opción a posteriori de venderlas las acciones recibidas o conservarlas y cobrar dividendos.

El problema principal estudiado en el presente trabajo radica en que en el caso de Guatemala no existe ninguna normativa legal que regule esta práctica que cada día es más común para compañías internacionales que tienen una entidad subsidiaria legalmente constituida dentro del país así como para las compañías locales, por lo cual no se encuentran obligados legalmente a otorgar los beneficios o reconocerlos al momento de una eventual finalización de la relación laboral. En este orden de ideas la hipótesis del presente trabajo demuestra que los beneficios en títulos acciones deben de considerarse parte del salario y como consecuencia de ello es necesario emitir una ley específica que los regule partiendo de su concepto abarcando tanto las forma de otorgarlos y la vía legal por la cual pueden ser reclamados en la eventualidad que le sean negados por el patrono.



Así mismo cabe destacar que el presente trabajo consta de cinco capítulos. El primero abarca lo relacionado con derecho del trabajo; sus antecedentes; conceptos y definiciones básicas; principios doctrinarios; principios legales y la relación de trabajo; el capítulo segundo establece lo relacionado a las prestaciones laborales; su definición; las prestaciones laborales en la legislación guatemalteca y lo regulado en tratados y convenios internacionales; el capítulo tercero trata acerca del salario; sus antecedentes históricos; su definición; las diferentes clases que existen y la forma en la que se debe de pagar el mismo; el capítulo cuarto profundiza en lo relacionado a los títulos acciones; su definición; la regulación legal; así mismo hizo mención de las sociedades mercantiles accionadas; las clases de acciones; los accionistas así como los derechos de los mismos; y por último el capítulo quinto se adentra en el tema principal los beneficios en títulos acciones como parte del salario; sus antecedentes; su definición; las formas de otorgarlos; el análisis jurídico de los beneficios en títulos acciones en la legislación laboral internacional; los beneficios en títulos acciones en Guatemala; el período de adquisición de derechos así como lo relacionado a las contingencias laborales para el patrono y las contingencias laborales para el trabajador.

Es importante mencionar que los métodos utilizados en la presente investigación fueron el inductivo y el analítico; así como también las técnicas empleadas fueron bibliográficas y documentales, las cuales fueron de suma importancia para plasmar en los conceptos fundamentales que explican de una forma clara y concreta la temática del presente trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Al hablar de derecho de trabajo son muchas las definiciones de distintos tratadistas que se pueden citar, al respecto Guillermo Cabanellas lo define como: “La nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derecho y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹

Así mismo, menciona que junto al derecho de trabajo, se han empleado para el mismo concepto otras denominaciones o acepciones legal y doctrinariamente aceptadas; como las de derecho social, derecho obrero, derecho corporativo, derecho empresarial, derecho laboral, entre otras.

Para Allocati, quien cita a Caldera: “El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo II. Pág.596.



servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.²

De lo anterior se puede establecer entonces que el derecho de trabajo no es más que una rama del derecho la cual regula las relaciones entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, abarcando lo relacionado a los derechos y obligaciones a las que se sujetan, y así mismo también establece los lineamientos para la solución de los posibles conflictos que puedan surgir entre ambos.

1.1 Antecedentes

El derecho de trabajo es una rama del derecho de reciente surgimiento, no así el trabajo, que tiene su naturaleza desde que el hombre se convierte en un ser pensante y se relaciona con seres de su misma especie, pero no surge como un derecho, sino como una obligación impuesta como castigo a las personas que incurrieran en

² Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



determinados actos. En un inicio, los hombres se dedicaban a consumir lo estrictamente necesario para subsistir tomando de la naturaleza lo que podían consumir por lo cual no necesitaba de trabajar. Derivado de lo anterior y de la constante evolución de la sociedad y habiendo desarrollado el hombre su intelecto más que su fuerza física, surge la posibilidad de vivir sin trabajar o de intentar vivir a expensas de los demás, nace así la necesidad de organizar a las personas y comenzar a producir objetos que eran necesarios para poder vivir y debido a la relación de superioridad que existía entre las personas surge el trabajo como una forma de esclavitud totalmente denigrante en la que no existía norma o derecho que lo regulara.

En la época del Imperio Romano que data del año 27 antes de Cristo hasta el año 476 después de Cristo surge el derecho en general siendo la división de las clases sociales una de las causas fundamentales de ello, específicamente entre los patricios que fueron descendientes de los primeros senadores romanos establecidos por Rómulo fundador y primer rey de Roma, que formaban la clase social privilegiada y los plebeyos que eran la clase social más baja los cuales incluso se consideraba que no formaban parte de la civilización, es así que las practicas que se consideraban legales en aquella época eran impuestas, claro está, por los patricios de la forma que mejor les convenía sobre los plebeyos.

Es así que en la Roma Clásica inicia el desarrollo del derecho romano pero más enfocado hacia temas de carácter civil, no así laboral derivado que para los romanos no existía todavía la noción de lo que era el trabajo para las personas en especial pertenecientes a los patricios, ya que consideraban que solamente las bestias de carga



y los considerados plebeyos estaban obligados a trabajar. Tras la caída del imperio romano se dejó atrás la idea que se tenía hasta entonces de lo que significaba el trabajo, creciendo las nuevas generaciones en un ambiente que consideraba el trabajo además de necesario como un beneficio dentro de la sociedad, es entonces donde la relación entre empleador y trabajador florece.

El antecedente histórico directo que dio origen a lo que hoy en día se conoce como derecho de trabajo o derecho laboral fue la Revolución Industrial comprendida entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XX, a partir de este momento se inició una transición que acabaría con siglos de una mano de obra basada en el trabajo manual y el uso de la tracción animal siendo estos sustituidos por maquinaria para la fabricación industrial, locomotoras a vapor para el transporte de mercancías. Como consecuencia de ello surgieron nuevas clases sociales como lo son el proletariado que se conformaba por clase obrera y campesinos pobres y la burguesía los cuales eran dueños de los medios de producción industrial. Esta división dio origen a problemas de carácter económicos, sociales y laborales surgiendo así nuevas ideologías que demandaban una mejora a las condiciones de vida en los que la clase obrera desempeñaba sus labores con lo cual surgieron los primeros movimientos sociales que abogarían por los derechos de dicha clase.

En este orden de ideas, se menciona el Manifiesto del Partido Comunista, el cual fue uno de los tratados políticos más influyentes en la historia del derecho, escrito por Karl Marx y Friedrich Engels entre 1847 y 1848, publicada por primera vez en Londres el 21



de febrero de 1848, tenía por objeto principal difundir la problemática que existía en las relaciones laborales entre el proletariado y la burguesía, siendo entonces este el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho laboral moderno.

1.1.1 Historia del derecho laboral en Guatemala

Como punto de partida preciso mencionar que en la Época Colonial en Guatemala rigieron las Leyes de Indias, que no eran más que la legislación promulgada por los monarcas españoles para regular la vida social, política y económica entre los pobladores, más nunca fueron cumplidas por los conquistadores españoles que explotaron de los nativos guatemaltecos valiéndose de instituciones socio-económicas como la encomienda y los repartimientos, por lo cual se denota que no existió ningún tipo de protección legal para los nativos.

Ya en la Época Independiente menciona López Larrave: “podemos distinguir tres etapas, la primera, que podríamos llamar de predominio liberal, que arranca desde la independencia política en Septiembre de 1821, hasta la llamada Revolución del 20 de Octubre de 1944; la segunda – que es una época bien corta y troncada – comprende la década de 1944 a 1954 y podría llamársela la época de la Revolución de Octubre; y por último, la tercera etapa comprende de julio de 1954 en adelante y podría llamársela época de la Contrarrevolución.”³

³ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**. Pág. 3



En la época del predominio liberal eran escasas las normas laborales, por lo cual todos los trabajadores campesinos se encontraban totalmente desprotegidos ante los conquistadores que los obligaban a trabajar de forma gratuita, esto predominó durante los primeros cincuenta años que precedieron a la independencia de Guatemala en el año de 1821.

Con la llegada del General Justo Rufino Barrios al poder en el año de 1871, se inició a elaborar los primeros modelos de códigos de normas que pretendían regir las relaciones entre las personas, tanto en materia civil como penal y de procedimientos. Esta Revolución del 71 tiene muchos aspectos significativos que marcaron el destino de Guatemala, como lo fue la separación del Estado y la Iglesia, la educación que se tornó de carácter obligatorio por citar algunos ejemplos, pero siempre sin mostrar avances en codificación de normas que rigieran a la clase trabajadora.

“Del año 1871 en adelante se dictaron un conjunto de leyes y reglamentos que mantienen la ideología esclavista de trabajo, en los que la mano de obra era desproporcionalmente remunerada, centrándose específicamente en el cultivo del café, que era el mejor negocio en el campo de la agricultura en aquella época, y el cual solo los grandes terratenientes de Guatemala se veían favorecidos con el apoyo estatal. Como ejemplo de dichas disposiciones legales de trabajo se puede mencionar la Ley Protectora de Obrero (Decreto Gubernativo No. 669 de fecha 21 de noviembre de



1906), que en síntesis trataba de crear una especie de seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.”⁴

Con la caída de la dictadura de Estrada Cabrera en el año de 1920 y con la entrada en vigencia del Decreto número 4 de la Asamblea Nacional Constituyente del 9 de septiembre de 1921, Constitución Política de Centro América, por primera vez en la historia constitucional de Guatemala, se establecieron disposiciones relativas al trabajo y previsión social, como lo son la jornada máxima obligatoria de trabajo de ocho horas, el derecho al descanso semanal, así mismo establecía que lo relativo a las condiciones en las que se iba a desempeñar el trabajo de mujeres y de menores de edad debía de establecerse en una disposición específica, y no menos importante regulaba el derecho de huelga. En resumen, se concluye que esta época se caracterizó por la falta de normas que regularan el trabajo eficazmente, así como gobiernos que favorecían a las transnacionales establecidas en el país y a la oligarquía guatemalteca.

El 20 de octubre de 1944 inició la Época de Oro para Guatemala, en la que se da la primera revolución democrática del Estado derrocando la férrea dictadura del General Jorge Ubico que duró más de 12 años, así como el gobierno de facto de Federico Ponce Vaides. Esta revolución liderada por un triunvirato conformado por los oficiales Jorge Toriello, Jacobo Arbenz Guzmán y Francisco Javier Arana, quienes convocaron a un Asamblea Nacional Constituyente, en la cual se llamó a elecciones y se invalidaron las leyes y decretos que por muchos años perjudicaron a la clase social baja de

⁴ *Ibíd.* Pág. 4



Guatemala, dando paso en el año de 1945 a la elaboración de la Constitución Política de la República de Guatemala, y que pese a que fue elaborada sin tener el tiempo necesario para estudiar el contexto social de Guatemala en aquella época, fue muy democrática estableciendo aspectos muy importantes como las garantías sociales y por primera vez se toma el trabajo como un derecho y no como una obligación, se obliga al empleador a pagar el salario en moneda de curso legal, se establece el derecho a la libre sindicalización, entre otros importantes. Para el año de 1947, durante el gobierno de Juan José Arévalo nace el Decreto número 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo de Guatemala, el cual entró en vigencia el 1 de Mayo de 1947 y vino a sentar un precedente histórico en el derecho de trabajo en Guatemala, ya que a través de este se crearon instituciones tan importantes como el Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, por lo que dicho cuerpo legal fue emitido con el propósito de responder a las necesidades de la clase trabajadora de esa época, teniendo como fin mitigar los años de represión e injusticia hacia los mismos.

Otro de los hechos trascendentales que sucedieron durante esta época y bajo el gobierno del quetzalteco Jacobo Árbenz Guzman, es la creación de la Ley de Reforma Agraria Decreto número 900, que iba dirigido a los terratenientes de Guatemala, ya que el objeto era expropiar parte de las tierras ociosas que estos poseían, con el objeto de otorgarlas a campesinos que las explotarán.

Tras la caída del gobierno de Árbenz en el año de 1954, toma el poder el golpista Carlos Castillo Armas, lo cual significo en un retroceso avances que se dieron con



respecto al derecho de trabajo, por ejemplo, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Confederación Nacional Campesina que eran dos de los movimientos colectivos laborales más grandes de esa época son disueltos por el gobierno de una manera autoritaria.

La situación laboral de Guatemala continuó sobre esta misma línea, mostrando un leve avance en el año de 1961 durante el gobierno de Miguel Ydígoras Fuentes, ya que el 29 de abril de ese año se emite el actual Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República el cual trajo algunos aspectos positivos para la clase obrera como por ejemplo la adecuación del mismo a Convenios de la *Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, pero realmente no* introdujo ninguna mejora substancial y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas por el gobierno antecesor.

Para el año de 1985 se promulga la actual Constitución Política de la República de Guatemala la cual tiene un carácter más equitativo entre el sector patronal y la clase trabajadora, dedica en su sección octava del Artículo 101 al 106 los aspectos generales del derecho de trabajo así como los derechos sociales mínimos a los que todo trabajador tiene derecho y no puede renunciar, seguidamente del Artículo 107 al 117 se establece todo lo relativo a los trabajadores del Estado.

Posteriormente, se fueron dando más avances con respecto a los derechos y beneficios para los trabajadores como la emisión del Decreto número 78-89 del



Congreso de la República mediante el cual se creó la bonificación incentivo que no es más que una remuneración adicional que recibe el trabajador por parte del patrono única y exclusivamente por la productividad y eficiencia mostrada en el trabajo, entre otros beneficios que si bien no han logrado mitigar la diferencia que existe entre patrono y trabajador han servido de base para lograr algún día obtener en Guatemala un verdadero derecho de trabajo justo y equitativo.

1.2 Conceptos y definiciones

Para la socióloga Marcelle Stroobants, el concepto de “trabajo, deriva del latín “tripalium”, una herramienta configurada con tres puntas afiladas, y que se utilizaba para herrar los caballos o triturar los granos. En cualquier caso, tripalium era, asimismo, un instrumento de tortura, y por esto mismo “tripaliare” en latín significa torturar; identifica el trabajo con la mortificación y el sufrimiento.”⁵

Lo anterior deriva que en la antigüedad el trabajo era desarrollado en condiciones realmente infrahumanas, tales como jornadas laborales de dieciocho horas corridas o más, salarios que no eran equitativos con respecto a la actividad o trabajo desempeñado, áreas o lugares de trabajo insalubres en las que los trabajadores en adición al desgaste físico y mental adquirirían enfermedades graves.

5 Rieznik, Pablo. **Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo.** En razón y Revolución nro. 7. Verano de 2001, reedición electrónica. Pág. 6.



Según Cabanellas el derecho de trabajo lo podemos definir como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁶

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El Derecho Laboral como creación del hombre, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁷

Es importante hacer mención que como norma legal superior del derecho de trabajo se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala del año de 1985, como lo mencione anteriormente, la misma plasma el derecho de trabajo como un derecho social, estableciendo en su Artículo 101 que el trabajo es un derecho de la

⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 546.

⁷ Allocati. **Ob. Cit.** Pág. 44



persona y una obligación social. Así mismo establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social los cuales desarrollaré a continuación.

1.3 Principios del derecho de trabajo

Al hablar de principios doctrinarios Arce y Florez-Valdés indica que estos son: "las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumple las funciones interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico".⁸ Entonces se puede decir que un principio del derecho es una norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta de las personas, que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos, tribunales y de personas en general.

Al respecto el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República establece en su parte considerativa los siguientes principios que rigen nuestro tanto nuestro derecho de trabajo sustantivo como procesal:

⁸ Podetti, Humberto. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 139.



1.3.1 Tutelaridad

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Al entrar en análisis del principio de tutelaridad se establece que en la relación laboral el patrono tiene una superioridad sobre el trabajador, esto en virtud que él es el que tiene el poder económico siendo el trabajador el que tienen la necesidad de recibir su retribución dando origen esto a abusos por parte del patrono, en virtud de ello, el derecho de trabajo a través del principio de tutelaridad trata de compensar esa desigualdad que existe brindándole una protección preferente a la parte más débil de la relación laboral.

Dentro del mismo Código de Trabajo existen normas que reflejan esa tutelaridad hacia el trabajador. Dentro de ellas se pueden citar el Artículo 30 que establece que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”



Con ello se denota la obligación que le impone la ley al patrono al momento que el contrato individual de trabajo escrito no exista, y el beneficio que le da al trabajador de otorgarle veracidad a las estipulaciones que éste afirme se encuentran contenidas en el contrato celebrado con el patrono.

Así también se puede mencionar lo establecido en el Artículo 78 del citado cuerpo legal, que establece que el trabajador tiene el derecho de emplazar ante el órgano jurisdiccional competente al patrono que lo ha despedido para que éste pruebe que lo hizo con justa causa, de lo contrario se verá obligado a pagar al trabajador la indemnización que corresponda.

1.3.2 Mínimun de garantías sociales

Este principio se encuentra regulado en la literal b) del considerando cuarto del Código de Trabajo y en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En estos se establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamados a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

En tal sentido, se puede afirmar que la ley concede al trabajador un punto de partida del cual no puede disminuir las garantías otorgadas por el patrono dentro de las que se puede mencionar como ejemplo el salario mínimo, siendo éste una cantidad de dinero



fijada por el Estado la cual todos los trabajadores deben de percibir por la prestación de su trabajo, el cual sin lugar a dudas puede ser superado.

Estas garantías mínimas que la ley le otorga al trabajador son irrenunciables únicamente para éste, lo que significa que existe una imposibilidad jurídica que el trabajador desista o sea limitado en alguna de ellas e incluso en el caso que el contrato de trabajo que suscriba con el patrono renuncie expresamente a ellas, dichas estipulaciones serán nulas ipso jure y no obligan al trabajador por lo tanto se tendrán por no puestas. Incluso hasta la misma Constitución Política de la República en su Artículo 106 y el Código de Trabajo en su Artículo 12 establecen la irrenunciabilidad de los derechos laborales otorgados a los trabajadores.

1.3.3 Derecho necesario e imperativo

Este principio va de la mano con el principio desarrollado anteriormente, ya que el mismo establece que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo por ser de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita de cierta forma el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen la libertad absoluta para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico- social.



En derecho civil cuando se habla del principio de autonomía de la voluntad, se refiere a que las partes de todo contrato tienen la libertad de establecer las condiciones por las que se regirá el mismo, las cuales pueden resultar siendo más favorables para uno que para otro, caso contrario se da en el derecho laboral, ya que las partes de todo contrato deben de ajustarse a lo que la ley establezca como mínimo de derechos, lo cual se recalca que puede ser superado.

1.3.4 Derecho realista y objetivo

El derecho de trabajo es un derecho realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, siendo notorio que el trabajador se encuentra en una posición inferior a la del patrono.

En cuanto a que el derecho de trabajo es objetivo, establece el Decreto número 1441 del Congreso de la República que es porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.



1.3.5 Rama del derecho público

El considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal e) regula que “El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Este principio laboral es muy importante derivado que la protección que el derecho de trabajo debe de brindar no puede ser solo a determinadas personas y en la forma que mejor les convenga, al contrario esta protección debe de extenderse a todos los trabajadores y ajustarse a las condiciones que la propia ley establece. Incluso de no ser respetadas dichas normas se podría acudir a una instancia judicial para obligar a que se respeten.

1.3.6 Democrático

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.



1.3.7 Conciliatorio

El Código de Trabajo en su considerando sexto establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Esto significa que el derecho laboral está orientado a evitar el *litis* entre las partes, buscando formas equánimes de solucionar el mismo aunque tengan que sacrificar parte de sus intereses, claro está, que sin violar los principios y garantías que favorecen a los trabajadores.

1.3.8 Favor rei

Este principio se basa en que cuando exista una antinomia jurídica se optará por la que favorezca al trabajador, cabe resaltar que en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco existen múltiples casos en los que se configura la antinomia jurídica lo cual al momento de ser discutido ante un órgano jurisdiccional éste debe de resolver en base a este principio, de ahí el origen de la locución latina *indubio pro operario* (ante la duda a favor del operario o trabajador), teniendo como fundamento legal el Artículo 16 del Código de Trabajo de Guatemala y el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala.



1.4 La relación de trabajo

Para la Organización Internacional del Trabajo “la relación de trabajo no es más que un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores el cual existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”⁹

Por su parte el tratadista mexicano José Dávalos considera que: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se establece entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, en virtud de la cual se aplica al trabajo un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de todos los instrumentos laborales.”¹⁰

Es importante mencionar también que derivado de la relación de trabajo, como quiera que se defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador, por lo que la existencia de una relación laboral se convierte en la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los mismos empleados, siendo además, el punto de referencia para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

9 http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm. Consultado el día 7 de mayo de dos mil catorce, 09:30 PM.

10 Dávalos, José. **Derecho individual de trabajo**. Tomo I. Cuarta edición Porrúa. Pág. 381 y 382.



De ello se puede establecer que los trabajadores campesinos se encontraban totalmente desprotegidos ante los conquistadores que los obligaban a trabajar de forma gratuita, esto predominó durante los primeros cincuenta años que precedieron a la independencia de Guatemala en el año de 1821. El derecho de trabajo no protege acuerdos de voluntades, ni regula un intercambio de prestaciones o algo similar, sino busca en cambio proteger la integridad del trabajador, velando principalmente por su salud, su vida y la remuneración que percibe.

Con lo anterior expuesto puede decirse entonces que la relación laboral se perfecciona desde el instante en que el trabajador está bajo la dirección inmediata del patrono o sus representantes sin que necesariamente exista un contrato de trabajo escrito, no obstante de ser obligatorio tal y como se establece en el Artículo 17 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual regula que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. Esto se ejemplifica con el supuesto de que una persona solicite trabajo en una fábrica que produce pantalones y sin mediar un contrato individual de trabajo físico con las formalidades establecidas en la ley el patrono lo involucre en la cadena de producción empaquetando los pantalones terminados en cajas para su posterior distribución a las tiendas en las que se venderán. Con esto ya se ha establecido una relación laboral entre éste y su patrono y, como consecuencia, el surgimiento de derechos y obligaciones entre uno y otro, exigibles legalmente.



1.5 Sujetos de la relación de trabajo

Dentro de una relación laboral se consideran sujetos generalmente al patrono y al trabajador, no obstante de ello, según nuestra legislación también se consideran como sujetos de trabajo a los representantes del patrono y a los intermediarios del mismo, pero para los efectos de la presente tesis profundizaré únicamente en los dos primeros que son el objeto principal de la relación de trabajo.

1.5.1 Trabajador

El concepto de trabajador según Guillermo Cabanellas lo define como: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, en cuanto persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como oposición a empleado”.¹¹

¹¹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 449



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

De las definiciones anteriormente citadas se concluye que trabajador es toda persona individual que presta un servicio o realiza una obra por cuenta de otro, bajo la dirección de él, y de una manera continuada. Es importante resaltar que en diferentes legislaciones y doctrinas la palabra trabajador tiene diferentes denominaciones o acepciones las cuales tienen una definición en común como lo son obrero, jornalero, laborioso, maestro de obra, aparejador, asalariado, operario, deudor de trabajo, acreedor de salario, entre otros.

1.5.2 Patrono

Así mismo Cabanellas define patrono como: “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Titular del derecho de patronato. Dueño del lugar donde uno se aloja. En los feudos, dueño del dominio directo. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”¹²

De igual forma el Código de Trabajo en el Artículo 2 establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

¹² *Ibíd.* Pág. 162



Es importante resaltar en la anterior definición que a diferencia de los trabajadores, los patronos no siempre serán una persona individual, pueden ser también una persona jurídica o moral, la cual actuaría a través de su respectivo representante legal.

Para el autor Leodegario Fernández Marcos el patrono es: “el empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empresario y trabajador representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato.”¹³

De esta cuenta, patrono se define como toda persona individual o jurídica que se beneficia de los servicios que uno o más trabajadores le prestan a cambio de una retribución que este se obliga a proveer, el cual deviene de la relación laboral que han acordado previamente y formalizado a través del contrato de trabajo.

¹³ Dávalos. **Ob. Cit.** Pág. 83.



CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales

Previo al desarrollo del presente tema, es primordial analizar lo que debe entenderse como prestación laboral en sentido estricto. Al respecto la Real Academia Española define prestación como: “Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal”.¹⁴

Cabe resaltar que esta definición hace alusión a que las prestaciones se establecen mediante un contrato el cual podría decirse que se refiere al contrato individual de trabajo o lo que puede asociarse con lo establecido en el ordenamiento legal guatemalteco, específicamente en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual regula que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Así también, es importante mencionar la definición que hace Guillermo Cabanellas en cuanto a que prestación lo define como: “Objeto o contenido de las obligaciones de dar,

¹⁴ <http://lema.rae.es/drae/?val=prestaci%C3%B3n>. Consultado el día 13 de mayo de 2014. 8:45 PM



hacer o no hacer alguna cosa; y prestación social: cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados. Continúa manifestando que toda especie de prestación puede ser objeto de un contrato, sea que consista en la obligación de hacer; sea que consista en la obligación de dar alguna cosa, y en este último caso sea que se trate de una cosa presente, o de una cosa futura.¹⁵

De lo anterior, se puede definir prestación laboral como aquel cumulo de beneficios económicos, en cosas materiales, facilidades o servicios que el trabajador percibe en adición a su salario, y que nacen como resultado de una relación laboral, mismas que el trabajador tiene derecho de gozar y el patrono obligación de hacerlas efectivas, las cuales tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida personal, social y familiar del trabajador y sobre todo compensar la desigualdad económica que existe con el patrono.

Entonces surge la disyuntiva: ¿cuál es el sentido la naturaleza de las prestaciones laborales?

El principal objetivo es proveer al trabajador de un ingreso adicional al salario, el cual le ayuda a reducir sus gastos, a fomentar su desarrollo y a crear condiciones de trabajo satisfactorias, inclusive le brinda protección por ejemplo en el caso que se vea

¹⁵ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 384 y 385.



imposibilitado por alguna circunstancia de seguir recibiendo ese salario, ayudándole a soportar las cargas económicas no solo propias sino de su familia.

2.1 Características

En cuanto a las características que abarcan las prestaciones laborales se puede mencionar entre las más importantes las siguientes:

2.1.1 Irrenunciables

Son irrenunciables en virtud que todos los derechos que los trabajadores adquieran por mandato de la ley e incluso a través de la contratación individual y colectiva, se consideran permanentes por lo cual es nula ipso jure y no obligará al trabajador aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de estos derechos, tal y como lo preceptúa el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.1.2 Superables

Las prestaciones laborales otorgadas por el patrono son susceptibles de mejorar siempre en beneficio del trabajador, un claro ejemplo de ello es la bonificación incentivo establecida en el Artículo 7 del Decreto número 78-89, el cual establece todos los



trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, se les concederá una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00), el cual deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado. Por su parte el Artículo 2 del mismo cuerpo legal establece claramente que esta bonificación deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores de acuerdo a los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezca. De lo anterior se concluye que los doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) son un límite inferior, el cual por acuerdo mutuo entre trabajador y patrono puede ser superado lo cual en la práctica se lleva a cabo ya que hay empleadores que otorgan a sus trabajadores casi el mismo valor del salario en concepto de bonificación incentivo.

2.1.3 Tutelares

Al igual que la legislación laboral en Guatemala, las prestaciones laborales tienen como objeto proteger al trabajador con respecto a su patrono ante la desigualdad económica que existe entre ambos.

2.1.4 Inacumulables

La naturaleza de las prestaciones laborales como ya se mencionó con anterioridad es mejorar las condiciones de vida tanto personal, social como familiar, por tal motivo no tiene sentido acumular dichos beneficios. Un ejemplo que podría traer a colación el



período de vacaciones que todo patrono está obligado a otorgar a los trabajadores que hayan cumplido un año de trabajo continuo, las cuales tendrán una duración mínima de quince días hábiles. Según el Artículo 136 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece que las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor. La lógica de esta norma no es limitar que el trabajador que pueda disfrutar de un periodo mayor de vacaciones, sino el objeto principal de esta norma es proteger la salud del trabajador, derivado que si el mismo labora por dos o tres años consecutivos sin tomar un descanso será más propenso a contraer alguna enfermedad.

2.1.5 Exigibles

Las prestaciones laborales desde el momento en que el patrono las otorga al trabajador se convierten en un derecho adquirido del mismo el cual el patrono no puede ni disminuirlas o dejarlas de cumplir, ya que por ser garantías mínimas que el trabajador goza, la propia ley le faculta para poder exigir al patrono que las cumpla inclusive recurriendo a la vía judicial para el efecto.

2.2 Clases de prestaciones

Con respecto a las clases de prestaciones laborales podría decirse que dentro de la legislación laboral guatemalteca las encontramos reguladas en distintos cuerpos

normativos, para iniciar destacaré las establecidas en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, siendo las más importantes las siguientes:

2.2.1 Vacaciones

Antes de abordar lo establecido en ley, es importante mencionar la definición que aporta el maestro Guillermo Cabanellas con respecto a vacaciones, quien la define como: "Temporada, desde algunos días a varios meses, en que cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales precisas o a las distracciones. A la necesidad de la recuperación, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar la atención o la mente, en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido a esta práctica, convertida luego en derecho y aun deber, razones climáticas; ya que por lo común se destinan a las vacaciones los meses en que por el calor, en los climas glaciales por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligada."¹⁶

En la legislación vigente, específicamente en el Artículo 130 del cuerpo legal antes citado, se establece que todo trabajador podrá gozar de un período mínimo de 15 días

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 621.



hábiles en concepto de vacaciones después de haber laborado un año continuo, o por lo menos 150 días laborados en el año.

Dentro de las características de estas se encuentra que el patrono es quien señalará al trabajador la época dentro de la cual podrá gozar sus vacaciones, lo cual deberá de ser dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio. No podrán ser compensadas en dinero, salvo que la relación laboral cese por cualquier causa y no se hayan gozado. No podrán dividirse, por lo que se deben de gozar sin interrupción alguna, salvo las excepciones que establece la ley. No pueden ser acumulables ya que existe prohibición para que el trabajador preste sus servicios a cualquier persona durante el tiempo que esté gozando de su periodo de vacaciones. El pago de las vacaciones debe realizarse al iniciar las mismas.

En base a lo anterior, se establece que las vacaciones con todas estas características tienen como fin primordial preservar la salud del trabajador que ha laborado por un año consecutivo, necesitando entonces ese descanso para reponer todas las fuerzas utilizadas en el mismo, ya que si el trabajador goza de buena salud desempeñará sus labores de mejor manera.

2.2.2 Indemnización por tiempo servido

La indemnización por tiempo servido no es más que un pago que el patrono se ve obligado a efectuarle al trabajador cuando termina la relación laboral por un despido injustificado o un despido indirecto, o sea cuando la causa no es imputable al

trabajador sino al patrono, siendo esta equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo y si los mismos no alcanzan una año de labores se calcularán de forma proporcional.

Esta indemnización al igual que las vacaciones se rige por ciertas reglas dentro de las que se pueden mencionar que su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo que sea por motivo de alimentos; debe calcularse tomando como base el promedio de los últimos seis salarios devengados por el trabajador.

De lo anterior se concluye que la indemnización por tiempo servido es un pago, que desde la perspectiva patronal significa una compensación por el tiempo que el trabajador laboró para éste y desde la perspectiva del trabajador constituye un soporte económico que le ayudará a sostener sus gastos personales y familiares en virtud de haberse quedado sin trabajo, el cual le permitirá subsistir mientras consigue una nueva fuente de ingresos.

2.2.3 Bonificación incentivo

En este caso la bonificación incentivo, tiene su soporte legal en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual fue promulgado en el año de 1989. Esta bonificación consiste en un pago de Q.250.00 adicionales al salario que el patrono le hace al trabajador, los cuales no incrementan el valor del salario para

efectos del cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, así como tampoco están afecto al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Instituto de Recreación de los trabajadores (IRTRA) ni del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), esto con el objeto que el monto integro sea para beneficio del trabajador.

Realmente el objeto de esta bonificación incentivo es estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores ofreciéndoles un pago extra a su salario mensual, el cual debe de ser fijado de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan, extremo que hoy por hoy realmente no se cumple.

2.2.4 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, conocida comúnmente como bono 14, es una prestación laboral que consiste en el pago de un salario extra anual al trabajador independiente a lo que es el aguinaldo.

Esta bonificación se encuentra regulada por el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, la misma será equivalente al 100% del salario que percibe el trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del mismo patrono durante un año ininterrumpido, salvo que la relación laboral fuere menor de un año, siendo en este

caso necesario calcular la misma de manera proporcional. El pago de la misma se debe realizar durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

2.2.5 Aguinaldo

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 literal "J", que el empleador tiene la obligación de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento, así también regula que a los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Por su parte el autor Guillermo Cabanellas al respecto menciona que el aguinaldo es un "regalo que se acostumbra a dar en Navidad. En la República Argentina y otros países americanos, es un sueldo anual complementario que los patronos deben dar a sus obreros y empleados."¹⁷

"En Guatemala principió como una gratificación voluntaria y generalmente prestada en especie, que hacían los patronos a sus trabajadores. Sin estar previsto en el Código de Trabajo, cuando el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general en una empresa, en moneda efectiva y periódicamente durante varios años, los

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 224.



tribunales sentaron la doctrina de que se convertía en una prestación adicional y obligatoria incorporada a los contratos individuales de trabajo. Tal doctrina fue elevada a la categoría de decreto-ley durante la administración de facto de Enrique Peralta Azurdia, para posteriormente ser elevado a la categoría de decreto constitucional en 1965, y durante el Gobierno de Julio César Méndez Montenegro se crea el Decreto número 1634 el cual regulaba lo relacionado a esta prestación.”¹⁸

Actualmente esta prestación se encuentra regulada en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Las principales características son: a) es una obligación para el patrono por lo cual la falta de pago del mismo constituye una falta de trabajo por parte del patrono lo cual da derecho al trabajador de reclamar ante los tribunales de justicia el pago respectivo; b) el monto es equivalente al sueldo ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o en caso contrario la parte proporcional; c) debe pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente; d) debe de quedar constancia escrita del pago del mismo; e) no puede pagarse en especie; y f) el monto que perciba el trabajador en concepto de aguinaldo cuenta para el cálculo de la indemnización por tiempo servido que hace referencia el Artículo 82 del Código de Trabajo.

¹⁸ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 58



2.2.6 Ventajas económicas

Para poder analizar las ventajas económicas, es necesario dar una definición de lo que son las mismas, pero para ello haré una integración de definiciones derivado que si bien, nuestra legislación si las regula, no provee de una definición acertada para poder entenderlas.

Al respecto Cabanellas define ventaja como: “la cualidad que hace más apreciable algo. Sueldo sobre el que perciben los demás de igual clase. Ganancia anticipada o compensación que un jugador de mayor calidad concede al que compite por él, a fin de igualar las probabilidades.”¹⁹ Y define el término económica como: “Concerniente o relativo a la economía. Comedido en los gastos. Ahorrativo.” Y por ende economía será “Ahorro o aprovechamiento del dinero y de otros bienes, del trabajo y de las energías de toda índole, del tiempo y de cualquier otro elemento que redunde en beneficio del individuo y de la sociedad”.²⁰

Al respecto el Artículo 90 del Código de Trabajo establece que las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

¹⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 621.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 621.



Al hacer una integración de lo establecido tanto en la legislación y como en la teoría puede definirse entonces como ventaja económica a todos aquellos beneficios mismos que pueden consistir en sumas dinerarias, bienes o servicios que el patrono le otorga al trabajador adicionales al salario que este recibe, siempre y cuando estos sean de manera habitual o bien continua y periódica, que le sirven para la prestación de sus servicios, y que tienen como principal propósito evitar que el trabajador invierta su sueldo en ellos.

Como ejemplo de ventaja económica que un patrono puede otorgar a sus trabajadores puede mencionarse el caso en que el patrono instale un comedor en el centro de trabajo para que puedan hacer sus tiempos de comida los trabajadores, cubriendo el patrono un 80% del costo y los trabajadores un 20%, incluso el patrono puede pagarle al trabajador una parte o la totalidad de la vivienda para que él y su familia habiten, por citar algunos ejemplos.

2.3 Prestaciones fuera de la legislación laboral guatemalteca

Las prestaciones laborales que no se encuentran reguladas dentro de la legislación guatemalteca tienden a confundirse con las ventajas económicas, ya que ambas son en beneficio del trabajador y son otorgadas adicionalmente al salario, pero si bien es cierto son parecidas existen diferencias entre unas y otras. Por ejemplo, las ventajas económicas tienen la particularidad de ser otorgadas por el patrono de forma habitual sin estar reguladas en la ley ni en pacto alguno, en cambio hay prestaciones



establecidas fuera de la legislación nacional generalmente establecida en pactos colectivos de condiciones de trabajo y las cuales pueden ser otorgadas una única vez.

El considerando cuarto literal b) del Código de Trabajo establece que “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

En base a lo anterior, es común que múltiples empresas en Guatemala otorguen a sus trabajadores prestaciones que si bien no están establecidas en la legislación laboral nacional se encuentran contenidas en pactos colectivos de condiciones de trabajo que adquieren la calidad de ley profesional y todos los contratos individuales o colectivos existentes o futuros que realicen las empresas deben de adaptarse a ellos, tal como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo. Así también puede darse la posibilidad que las prestaciones que le da el patrono al trabajador no se encuentren reguladas ni en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, sino por el contrario simplemente atienden a la costumbre del lugar para otorgarlas.

Algunos ejemplos que pueden mencionarse acerca de estas prestaciones laborales puede ser cuando el trabajador es estudiante universitario y el patrono al momento de que este realiza su trabajo final de tesis le otorgue una suma dineraria para que lo pueda emplear en la impresión de la misma; otro ejemplo podría ser en el caso que si el trabajador no incurre en ninguna falta de trabajo por tres años consecutivos al



servicio del mismo patrono se le otorgue una suma monetaria igual o mayor al salario percibido durante el último mes anterior al cumplimiento del plazo.

En resumen es importante mencionar que todas y cada una de las prestaciones laborales, se encuentren reguladas dentro de la legislación laboral nacional o fuera de ella, van encaminadas a brindar una ayuda al trabajador para que este pueda cubrir diferentes situaciones o necesidades, evitando que utilice su propio salario en ellas y pueda emplearlo así en mejorar su calidad de vida y la de sus dependientes.





CAPÍTULO III

3. Salario

Desde los orígenes mismos del derecho de trabajo, el salario ha constituido uno de los temas más importantes dentro de la relación patrono – trabajador. Aún al día de hoy con la constante evolución del derecho este tema sigue en constante discusión derivado que no ha sido fácil lograr un equilibrio entre el trabajo desempeñado por el trabajador y la retribución pagada por el patrono.

Previo a analizar el presente tema, es portante hacer una breve reseña histórica acerca de la evolución que ha tenido el salario desde los tiempos más antiguos hasta lo que hoy en día conocemos.

3.1 Evolución histórica del salario

El tema del salario se remonta hasta los principios mismos de la humanidad, al respecto el Ingeniero Administrador Oscar Gómez Bravo indica que “Desde los comienzos mismos de la humanidad, los salarios han constituido uno de los temas más delicados, por las implicaciones humanas y sociales a que han dado origen en los distintos períodos en que se ha dividido la historia del hombre sobre la tierra. Y aún hoy en día, cuando los extraordinarios avances tecnológicos han colocado al ser humano en los umbrales de la conquista de los espacios exteriores, los salarios constituyen



tema de continua discusión. Sociólogos y economistas se mantienen en permanente estudio de nuevas normas que hagan posible la dualidad de las fuerzas del capital y el trabajo, en el logro de una mayor productividad y mejor remuneración para los asalariados”.²¹

El punto de partida hacia la evolución del salario lo constituyó la esclavitud la cual se prolongó por la mayoría de los períodos históricos de la humanidad. Si bien es cierto, el esclavo no recibía un salario como lo conocemos hoy en día, su principal contraprestación otorgada por parte de su dueño eran los alimentos necesarios para poder mantenerlos en buena condición física para poder seguir realizando el trabajo forzoso al cual era sometido. “Pero la esclavitud como todos aquellos males que han aquejado al hombre, tuvo su decadencia con el advenimiento de la civilización, y los conceptos de libertad, fraternidad e igualdad representaron un cambio radical en el modo de ser de los pueblos.”²²

Posteriormente a la esclavitud surgió la servidumbre, la cual se remonta al siglo XII en Inglaterra y otros países de Europa Medieval, en la que los siervos, caso contrario a los esclavos, no eran considerados como un bien mueble que pertenecían a los señores feudales, sino eran considerados trabajadores de estos que tenían como principal retribución de su trabajo el otorgamiento de porciones de tierra en usufructo para que pudieran cultivarlas e incluso habitar con su familia en ellas con cierta libertad, siempre y cuando no desatendiera las obligaciones que tenían con los señores feudales, las

²¹ Gómez Bravo, Oscar. Revista Temas Administrativos. Pág. 67 y 68.

²² *Ibíd.* Pág. 68.



cuales podían ir desde cultivar en sus vastas extensiones de tierra hasta ir a la guerra con el fin de defenderlas.

Con la aparición de la artesanía, siempre en la Edad Media, el trabajador alcanzó su verdadera independencia, derivado que producía sus productos con sus propias herramientas y en su propia casa o lugar de trabajo para posteriormente venderlos en los mercados más cercanos, obteniendo así sus propios ingresos con lo que se podía sostener el y su familia.

Durante los últimos años del siglo XIX surge la revolución industrial, la cual sentó un precedente notorio en materia de salarios debido a la diversa libertad económica de la que gozaban los trabajadores, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos hoy en día. Con la introducción de diferentes inventos, siendo uno de los más importantes la máquina de vapor, se multiplicaron los diversos oficios que se realizaban en aquella época, viéndose los mismos artesanos que producían sus mercaderías en la necesidad de contratar mano de obra para cubrir la creciente demanda de sus productos, lo cual los obligó a pagar salarios más acorde al trabajo que se realizaba los trabajadores con el objeto de tener la mejor mano de obra posible y así superar la gran competencia entre productores que existía. Dicha competencia cada vez era más fuerte, por lo cual los empleadores tuvieron que diseñar estrategias para poder retener la mano y así incrementar la productividad por lo cual comenzó a surgir los llamados salarios con incentivo, que no era más que otorgar otro tipo de prestaciones adicionales al salario como por ejemplo cierta cantidad abarrotes o incluso

de los mismos productos que producían, con el objeto que el trabajador se sintiera más cómodo.

En ese orden cronológico y en congruencia con la constante evolución de las economías de los países hasta llegar a nuestra época, el salario ha llegado a ser la forma de pago por excelencia por la prestación de los servicios de un trabajador.

3.2 Definición

Partiendo del origen etimológico de la palabra salario, el autor Guillermo Cabanellas indica que “esta deriva del latín *salarium*, que significa sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto. Como noción preliminar define el salario como la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado, comprendiendo la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos similares.”²³

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en referencia a salario apunta que: “Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo

²³ Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 12.



en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores”²⁴

Así también el Diccionario de la Real Academia Española define salario como: “Paga o remuneración regular; en especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”.²⁵ Es claro entonces que el salario representa no solo la remuneración o retribución que le otorga el patrono al trabajador por concepto de la prestación de sus servicios, la cual cabe resaltar debe de ser constante y principalmente en dinero, puesto que el trabajador necesita de ello para poder adquirir los artículos necesarios tales como comida, vestido, salud, entre otros para poder subsistir.

Nuestro ordenamiento legal nos proporciona una definición del concepto salario el cual encontramos en el Artículo 88 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual regula que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Esta definición si bien no es equivocada, considero que propicia a interpretaciones erróneas de lo que realmente significa salario.

²⁴ <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang-es/index.htm>. Consultado el 3 de julio de 2014, 06:46 PM.

²⁵ <http://lema.rae.es/drae/?val=salario>. Consultado el 3 de junio de 2014, 7:02 PM.



Para ser más preciso en cuanto a todo lo que incluye el pago de un salario el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo establece: “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Esta definición es muy amplia al establecer que salario es toda remuneración o ganancia que pueda ser evaluada en efectivo, esto significa que al mismo se le pueda calcular un valor pecuniario para que pueda ser cuantificable. Con esto puedo afirmar que como salario se puede tomar en cuenta que el patrono le otorgue al trabajador dinero en efectivo o también se lo entregue en especie.

En este orden de ideas, puedo definir salario como todo aquel pago que el patrono hace al trabajador, sin importar el concepto que le dé a este y ya sea en dinero o en especie, como contraprestación del servicio que este último realiza de manera directa.

3.3 Clasificación del salario

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala expresamente admite tres clases de salarios, siendo los siguientes:



3.3.1 Por unidad de tiempo

Al pactar esta clase de salario, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo que fue contratado, la que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido.

En Guatemala el salario por unidad de tiempo es el que se contabiliza ya sea por mes o en quincena, esto no exime de poderlo hacer semanalmente por día o incluso por hora como lo establece el Artículo 88 del Código de Trabajo, dependiendo de la forma que mejor les convenga a patrono y trabajador. Así también es importante mencionar que el trabajo que se realice fuera del horario pactado entre empleador y trabajador se considera como tiempo extraordinario el cual según el Artículo 121 del mismo cuerpo legal debe de ser remunerada por lo menos con un 50% más del salario ordinario pactado.

3.3.2 Por unidad de obra

En el salario contabilizado por unidad de obra lo que se conviene es en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que el trabajador realice. La suma de las unidades realizadas durante la jornada total de trabajo, será la base para calcular el salario, por lo cual el monto a pagar en este tipo de salario será variable ya que todo depende del esfuerzo del trabajador ya que a mayor cantidad de piezas o unidades mejor será el salario a recibir.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo desempeñado.

3.3.3 Por participación en las utilidades

El salario pactado por participación en las utilidades, se refiere a que el trabajador percibirá parte proporcional de las ganancias que obtenga el patrono en el giro ordinario de sus negocios sin convertirse en socios directos del patrono, no obstante de devengar un sueldo base, pero en ninguno de los casos el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

3.3.4 Salario en especie

El Artículo 90 del Código de Trabajo regula expresamente que el salario debe de pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, por lo cual es prohibido pagarlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. No obstante ello, a los trabajadores considerados campesinos que laboren en explotaciones agrícolas se les puede pagar su salario en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o



de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, pero en este caso se tienen que cumplir dos condiciones muy puntuales, la primera es que ese valor no exceda de un treinta por ciento del salario del trabajador, y segunda pero no menos importante que los alimentos o demás productos análogos sean suministrados por parte del patrono a un precio de costo o mejor aún a un precio por debajo del costo.

3.4 Medidas protectoras del salario

La legislación nacional, específicamente el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, contemplan dentro de su cuerpo normativo una serie de medidas encaminadas a proteger el salario del trabajador de actos o disposiciones que en determinado momento lo priven de recibir íntegro su dinero, derivado que es su principal fuente de subsistencia así como de su familia.

En congruencia con el principio de tutelaridad del derecho de trabajo, el cual ya se mencionó en su oportunidad, las principales disposiciones legales a través de las cuales se protege el salario del trabajador son:

- En primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, normativa muy utilizada la legislación laboral latinoamericana y que con el transcurso del tiempo ha ido tomando mayor relevancia en la medida que el costo de vida ha ido variando en cada sociedad. Los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, regulan esta materia, destacando entre los aspectos más importantes que su fijación debe ser



periódica, lo cual en Guatemala comúnmente ocurre cada año. Los órganos encargados de dicha fijación son la Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la fijación de un salario mínimo nuevo modifica automáticamente todos los contratos de trabajo en que se hay estipulado uno inferior.

- Otra medida que protege el salario se encuentra regulada en el Artículo 90 del Código de Trabajo el cual establece que el salario debe de pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, por lo que es prohibido pagarlo total o parcialmente en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro concepto equivalente, con excepción del 30% que ya mencione para los trabajadores agrícolas, pero siempre y cuando las mercaderías sean suministradas a precio de costo o por debajo del mismo, evitando así que se produzca un negocio lucrativo para el patrono.

- El lugar de pago del salario, salvo convenio escrito en contrario, debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan, por lo que es prohibido pagarlo en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas. Esta prohibición busca que el trabajador no gaste su salario de una manera precipitada y en artículos o actividades que no son necesarias o indispensables.



- El salario es inembargable en las cantidades que la ley establece por lo que es imposible embargar el 100% del mismo, el sentido de esta disposición es garantizarle al trabajador su mantenimiento así como el de su familia. Estas cantidades son las siguientes:
 - I. Cuando el trabajador percibe salario mínimo es inembargable el 100% del mismo.
 - II. Cuando el trabajador percibe una cantidad mayor al salario mínimo y es susceptible de un embargo de carácter civil es inembargable el 65% del mismo.
 - III. Cuando el trabajador percibe una cantidad mayor al salario mínimo y es susceptible de dos o más embargos de carácter civil es inembargable el 55% del mismo.
 - IV. Cuando el trabajador percibe un salario igual o mayor al mínimo y el embargo es en concepto de pago de pensión alimenticia declarada judicialmente es inembargable el 50% del mismo.



- El plazo para el pago del salario lo deben fijar los patronos y trabajadores sin que este se exceda de quince días para trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario en concepto de multa.
- Prohibición al patrono de hacer autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que sea impuesto por la ley.

Por otro lado el Convenio Sobre la Protección del Salario o mejor conocido como Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito el uno de julio de mil novecientos cuarenta y al cual Guatemala se encuentra sujeto, establece una serie de normas protectoras del salario entre las que mencionaré las siguientes:

- Permite prescribir el pago del salario en cheque librado contra un banco, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, siendo esta una de las modalidades utilizadas en Guatemala.
- Prohibición que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.



- Prohibición de realizar cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera con objeto de obtener o conservar un empleo.

- Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo.

- Prohibición de pagar el salario en tabernas u otros establecimientos similares.

Todas las disposiciones citadas anteriormente, si bien es cierto se encuentran contenidas en cuerpos normativos diferentes, tanto Decretos Ley, normas constitucionales así como tratados internacionales, todas van encaminadas hacia un mismo fin, siendo éste proveer de una protección especial el salario que percibe el trabajador contra las arbitrariedades que pueda cometer el patrono, puesto que como ya expliqué con anterioridad el salario representa la principal fuente de ingresos para el sustento propio del trabajador así como el de su familia.





CAPÍTULO IV

4. Los títulos de acciones

Los títulos acciones son títulos de valor característicos de una sociedad y a continuación describiré en forma general que son y cómo funcionan dentro de las sociedades mercantiles accionadas.

4.1 Definición

Para iniciar con la definición de títulos de acciones, es importante analizar la naturaleza jurídica de la acción como tal. El Doctor Vladimir Aguilar al respecto menciona que: “Nuestro Código de Comercio concibe a la acción como una cosa mercantil, término sustitutivo de los bienes muebles del derecho civil. Participa parcialmente de la naturaleza de los títulos de crédito, en lo que es compatible con sus singulares características. Sin embargo, no es en sí un genuino título de crédito. Toda vez, que si atendemos a la nueva terminología en materia de títulos de crédito, diríamos que la acción es un título valor, ya que encierra el valor correspondiente a una parte alícuota del capital social”.²⁶

Al analizar la etimología del concepto título, el Diccionario de la Real Academia Española la define como: “Aquel documento jurídico en el que se otorga un derecho o

²⁶ Aguilar Guerra, Vladimir. La Sociedad Anónima. Pág. 89.

se establece una obligación.”²⁷ Es importante resaltar que aquí se está refiriendo a que un título material, o sea tangible, con lo cual una persona con el simple hecho que le pertenezca puede hacer valer el o los derechos que el mismo incorpora. Por la otra parte, la palabra acción la define como cada una de las partes alícuotas en que se divide el capital de una sociedad anónima; título o anotación contable que acredita y representa el valor de cada una de aquellas partes.²⁸

El autor Guillermo Cabanellas al respecto menciona que: “la acción en Derecho Mercantil es una de las partes o porciones en que se divide el fondo o capital de una compañía o sociedad. Surge así la existencia de sociedades por acciones, como en el caso de la sociedad anónima. Las acciones se repuntan, en general, como bienes muebles; pues se traduce en una cantidad de dinero el valor que ellas representan.”²⁹

En ese orden de ideas, de la unificación de las acepciones anteriores, se puede establecer entonces que los títulos de acciones o títulos valores como también se les denomina, son documentos emitidos por una sociedad mercantil (accionada), los cuales representan el valor de una de las fracciones iguales en que se divide su capital, las cuales generalmente confieren a su titular denominado accionista distintas clases de derechos, según sea el tipo de acción que posea.

²⁷ <http://lema.rae.es/drae/?val=t%C3%ADtulo>. Consultado con fecha 17 de julio de 2014, 06:15 PM.

²⁸ <http://lema.rae.es/drae/?val=accion>. Consultado con fecha 17 de junio de 2014, 06:48 PM.

²⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 73.



4.2 Regulación Legal

El ordenamiento jurídico guatemalteco regula todo lo relativo a los títulos de acciones en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio de Guatemala. Partiendo del Artículo 99, el cual establece que los títulos de acciones en que se divide el capital social de una sociedad anónima (así como de una sociedad en comandita por acciones) estarán representados por títulos que servirán para acreditar y transmitir la calidad y los derechos de socio. Así mismo, regula en lo que sea conducente a los títulos de acciones se le aplicarán las disposiciones relativas a los títulos de crédito, contenidas en ese mismo cuerpo legal. Dentro de los aspectos más importantes que regulan los títulos de acciones mencionaré los siguientes:

- Todas las acciones que emita una sociedad serán de igual valor y conferirán iguales derechos a sus dueños. Sin embargo se pueden crear acciones con derechos especiales, siempre y cuando estos derechos no establezcan que alguno de los socios no participará en el reparto de las ganancias. (Pacto Leonino).
- Es prohibida la emisión de acciones por una cantidad menor de su valor nominal, así como emitir títulos definitivos si la acción no está totalmente pagada. En el caso que la el dueño de la acción no haya pagado el valor total de la acción se le hará entrega de un certificado provisional, el cual, salvo pacto en contrario, le otorga al accionista el derecho de voto.

- 
- Las acciones son indivisibles, pero en el caso de que dos o más personas sean dueñas de una misma acción, los derechos deben de ser ejercitados por un representante común, sin embargo, todos los copropietarios son solidariamente responsables de las obligaciones que la misma acción conlleva.
 - Las acciones podrán llevar adheridos cupones que se desprenderán del título y se entregaran a la sociedad contra el pago de los dividendos que en él se hayan establecido, inclusive los cupones podrán ser al portador aun cuando los títulos acciones sean nominativos.

4.3 Sociedades mercantiles accionadas

Específicamente para el caso de Guatemala, el Código de Comercio en el artículo 10 regula las sociedades organizadas bajo forma mercantil, siendo estas:

- La sociedad colectiva.
- La sociedad en comandita simple.
- La sociedad de responsabilidad limitada.
- La sociedad anónima.
- La sociedad en comandita por acciones.



Para efectos del presente trabajo solo desarrollaré las últimas dos sociedades mercantiles, derivado que las primeras tres no utilizan el sistema de acciones dentro de su estructura funcional.

4.3.1 Sociedad anónima

Es importante referirse con singularidad a la sociedad anónima en la presente investigación ya que en el ámbito mercantil guatemalteco es la sociedad más utilizada. El autor Cabanellas citando a Garrigues, menciona que: “la sociedad anónima es la sociedad capitalista, dedicada, con capital propio dividido en acciones, y con una denominación objetiva, y bajo el principio de la responsabilidad limitada de los socios frente a la sociedad, a la explotación de la industria mercantil.”³⁰

Esta es una sociedad eminentemente capitalista, derivada que lo más importante en ella no son sus integrantes sino su capital. Es una persona jurídica que ejerce sus actividades económicas mediante el capital aportado por sus accionistas, así como de las utilidades acumuladas que tenga la entidad. Los aspectos más destacados de la sociedad anónima son los siguientes:

- Se identifica con una denominación social, la cual se puede formar libremente o puede contener el nombre o los apellidos de uno de los socios fundadores, pero siempre con el agregado obligatorio Sociedad Anónima, que podrá abreviarse S.A.

30 Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 210.



- El capital se encuentra dividido y representado por acciones, el cual se divide en tres clases:
 - I. Capital autorizado: que es la suma máxima que la sociedad puede emitir en acciones.
 - II. Capital suscrito: es la suma que los accionistas se han comprometido a pagar, el cual debe de pagarse en un plazo no mayor a un año conforme los llamamientos que la propia sociedad haga.
 - III. Capital pagado: como su nombre lo indica es el capital que se encuentra pagado efectivamente, cabe resaltar que como mínimo para poder constituir una sociedad anónima debe de ser de Q. 5,000.00.

- Las aportaciones pueden realizarse en efectivo o en especie. Si la aportación es en efectivo la suma deberá de ser depositada en una institución bancaria a nombre de la sociedad y en la escritura constitutiva deberá hacerse mención de tal extremo; pero si la aportación es en especie, por ejemplo bienes muebles o inmuebles, patentes de invención, estudios de prefactibilidad y factibilidad entre otros, deberán justipreciarse en la escritura constitutiva o en el inventario previamente aceptado por los socios, el cual deberá de protocolizarse.



- La responsabilidad de los accionistas está limitada al monto de las acciones suscritas por el mismo, por lo cual mientras mayor sea la cantidad de acciones que posea, mayor será la responsabilidad en que incurra por cualquier obligación que adquiera la sociedad.

- El órgano supremo de la sociedad anónima es la asamblea general, la cual está conformada por todos los accionistas legalmente convocados y reunidos; tiene como principal objetivo expresar la voluntad social de l estas pueden celebrar clases de asambleas:
 - I. Ordinarias: En este tipo de asambleas se conocen temas del giro ordinario de la entidad, tales como nombrar y remover administradores y fiscalizadores, discutir, aprobar o improbar el estado de pérdidas y ganancias, deben de ser convocadas por lo menos una vez al año.

 - II. Extraordinarias: Cuando los asuntos a discutir no sean del giro ordinario de la sociedad, tales como la exclusión de un socio, cualquier modificación a la escritura constitutiva se recurre a este tipo de asambleas, que a diferencia de las anteriores, estas están sujetas a su inscripción respectiva en el Registro Mercantil General de la República.

- El órgano que fiscalizará el actuar del órgano de administración estará conformado por los propios accionistas, por uno o varios contadores o auditores, o por uno o varios comisarios, según se establezca en la escritura constitutiva.

4.3.2 Sociedad en comandita por acciones

Con respecto a esta sociedad mercantil haré una breve descripción de los aspectos más relevantes, derivado que la misma se rige por las reglas relativas a la sociedad anónima, con excepción de las que detallaré adelante.

El Código de Comercio establece en el Artículo 195 define la sociedad en comandita por acciones como: “Aquella en la cual uno o varios socios comanditados responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria por las obligaciones sociales, y uno o varios socios comanditarios tienen la responsabilidad limitada al monto de las acciones que han suscrito, en la misma forma que los accionistas de una sociedad anónima.”.

- Esta sociedad se identifica con una razón social, la cual se forma con el nombre de uno de los socios comanditados o con los apellidos de dos o más de ellos, y lleva el agregado obligatorio y compañía sociedad en comandita por acciones, la cual puede abreviarse y Cía. S.C. A.
- En el caso de esta sociedad los socios comanditados son los encargados de la administración de la misma así como su representación legal.

- En el caso del órgano de fiscalización es obligatorio establecer en la escritura constitutiva el mismo, el cual estará integrado por uno o varios contadores, auditores o comisarios nombrados con exclusividad por los socios que sean comanditarios.

4.4 Clases de acciones

Con respecto a este tema, el autor Vladimir Aguilar menciona que: "Aunque históricamente se hizo descansar el régimen de los derechos corporativos o sociales de la sociedad anónima sobre el postulado de la igualdad absoluta de las acciones, este principio se debilitó rápidamente por la presión de las necesidades prácticas, que revelaron la utilidad de poder contar con tipos de acciones diferentes con un diverso contenido de derechos, para poder atender así debidamente a los interés específicos de los distintos grupos de accionistas."³¹

Tomando en cuenta el principio que establece que el derecho mercantil es poco formalista a nivel global existen en circulación múltiples clases de acciones, entre los ejemplos más utilizados puedo mencionar: Las acciones ordinarias, de fundador, de prioridad, de industria, de trabajo, de prima, de voto plural, de descuento, de voto limitado, de voto ilimitado, sin valor nominal, con valor nominal, condicionadas, garantizadas, convertibles, comunes, suscritas, no suscritas, de libre suscripción, en circulación, amortizables, endosadas, liberadas, participantes, readquiridas,

³¹ Aguilar Guerra. **Ob. Cit.** Pág. 98 y 99.

acumulativas, entre muchas otras clases más. Para efectos del presente trabajo abarcaré las clases de acciones contenidas en la legislación nacional, dividiéndolas de la siguiente forma:

4.4.1 Por su forma de circular

- Acciones nominativas: Esta clase de acciones están reguladas en el Artículo 108 del Código de Comercio, la particularidad de estas radica en que al momento de ser emitida por la sociedad debe de hacerse específicamente a nombre de persona determinada, la cual puede ser individual o jurídica, debiendo constar tal extremo en el documento físico y en el libro de registro el cual la entidad está obligada a elaborar. Cabe resaltar que esta clase de acciones es una de las más seguras ya que le provee su titular una protección contra robos, destrucción o pérdidas, puesto que si ocurre alguno de estos supuestos, consta en los registros de la sociedad emisora el derecho del accionista, para que le sea repuesto el título.

Otras particularidades de estas acciones, es que las mismas son susceptibles de transferirse la propiedad de una persona a otra mediante el endoso respectivo del título lo cual se hará constar de la misma manera en la acción física como en el libro de registro ya mencionado. Así también es importante resaltar que cuando un accionista no haya cubierto el importe total de la acción, se le extenderá un certificado provisional, el cual le conferirá de alguna manera la mayoría de los derechos que el título como tal lleva incorporados.



Considero importante mencionar que a partir del año 2011, con la entrada en vigencia del Decreto número 55-2010 del Congreso de la República, Ley de Extinción de Dominio, desapareció del ordenamiento jurídico guatemalteco la opción de emitir los títulos acciones al portador, el cual era la segunda clasificación de este tipo de acciones. La naturaleza de estos títulos, caso contrario a los nominativos, era que pertenecían a la persona que los poseyera físicamente, con lo cual no existía ninguna limitación para la circulación de los mismos, derivado que no se requería de cumplir ningún requisito previo para realizar la transmisión del mismo.

4.4.2 Por su orden en la distribución de dividendos

Acciones ordinarias o comunes: Este tipo de acciones son las que generalmente se le confieren a todo accionista y llevan incorporado el régimen normal de derechos y obligaciones establecidas en la legislación nacional así como la condición de accionista.

Acciones preferentes o privilegiadas: Como su propio nombre lo indica, este tipo de acciones conceden particulares ventajas a sus titulares en relación a los derechos de las acciones ordinarias. El doctor Vladimir Aguilar menciona que: “este privilegio puede recaer sobre los derechos corporativos o sociales de carácter patrimonial, pero no sobre el derecho de voto o el derecho de suscripción preferente.”³²

³² **Ibíd.** Pág. 99

Esta clase de acciones la encontramos reguladas en el Artículo 100 del Código de Comercio, el cual establece que en la escritura social podrá estipularse que el capital se divida en varias clases de acciones con derechos especiales para cada clase. Las acciones preferentes por lo general pagan un dividendo fijo, así también gozan de privilegios sobre las acciones comunes ya que se les reparte primero utilidades a ellos y luego a los accionistas ordinarios y por lo general no participan en las votaciones aunque esto depende de la empresa que los emita.

4.5 Accionistas

La principal noción de lo que es el accionista se encuentra en el Artículo 119 del Código en mención, el cual literalmente establece: “Quienes se consideran accionistas. La sociedad considerará como accionista al inscrito como tal en el Registro de Accionistas.”

El Autor Cabanellas menciona que: “Estrictamente se denomina accionista al que no ejerce además cargo directivo en la sociedad. Sus deberes se traducen a en la aportación del capital suscrito y el de asistir a las asambleas generales de accionistas. En sufrir las eventuales pérdidas. Es importante mencionar que la misma calidad de accionista le confiere cierta clase de derechos, los cuales dividiré en dos clases:



4.5.1 Derechos corporativos

Son aquellos que comprenden todos los derechos en cuanto al funcionamiento de la sociedad, entre los que puedo citar:

- I. Derecho a examinar por sí o por medio de los delegados que designen, la contabilidad y documento de la sociedad

- II. Derecho de votar en las asambleas generales.

- III. Derecho a convocar por la vía judicial a la Asamblea General de accionistas, entre otros.

4.5.2 Derechos patrimoniales

Son aquellos relacionados con el uso y manejo del patrimonio de la sociedad, entre los que puedo citar:

- Derecho de participar en el reparto de las utilidades social y del patrimonio resultante de la liquidación.

- Derecho preferente de suscripción en la emisión de nuevas acciones.



- Reclamar contra la forma de distribución de las utilidades o pérdidas, cuando no estuviere de acuerdo con la misma.
- Derecho a exigir a la sociedad el reintegro de los gastos en los que hubiere incurrido en el cumplimiento de sus obligaciones (derecho de repetición).
- Derecho de preferencia sobre la parte del capital del socio autorizado para enajenarla, entre otros.

CAPÍTULO V

5. Los beneficios en títulos acciones como prestación laboral

Dentro del derecho laboral contemporáneo, es una práctica común que la parte patronal establezca políticas de incentivos para sus trabajadores, derivado que si bien en la legislación laboral guatemalteca existen diferentes beneficios regulados, éstos se tornan insuficientes para motivar en los trabajadores un ánimo de permanencia con la empresa.

En el presente capítulo se aborda el tema relativo a los beneficios otorgados en títulos acciones a los trabajadores, tema que si bien en Guatemala es relativamente nuevo, en otros países se encuentra plenamente desarrollado.

5.1 Antecedentes

Una de las modalidades más interesantes de la remuneración laboral es la denominada accionariado obrero o accionariado laboral, que no es más que otorgar al trabajador en pago de su trabajo títulos acciones de la propia sociedad para la que presta sus servicios. Este fue un sistema ideado por economistas e industriales al ver que otra de estas modalidades, denominada participación en las utilidades, poco a poco iba perdiendo popularidad en las relaciones laborales.



Según Guillermo Cabanellas, los precursores de esta modalidad fueron las “Misiones Jesuíticas que se establecieron en territorios hoy del lindero argentino-paraguayo. Se aduce que los indígenas que participan en aquel régimen de explotación colectiva de las tierras lo hacían como trabajadores y obtenían una participación de las utilidades agropecuarias.” Continúa manifestando que: “El accionariado obrero se ha originado por una conversión del reparto de las ganancias, debida a la perspicacia psicológica de algunos empresarios y a la conveniencia económica de otros animados de una generosidad dinámica, mediante iniciativa de los particulares.”³³

La primera ley que reguló estos beneficios fue la Ley francesa del 26 de abril de 1917 sobre societés anonymes (sociedades anónimas), la cual regulaba el accionariado obrero como una medida facultativa para las sociedades anónimas de aquella época. “Según este texto, junto a las acciones de capital se crean las de trabajo, en proporción libremente fijada por los estatutos de las sociedades anónima. Esas acciones, nominales e intransferibles, constituían propiedad colectiva del personal asalariado. Los beneficios o dividendos de las acciones laborales se distribuían entre todos los trabajadores que integraban la sociedad que los reparte. Poco después en el artículo 38 de la Ley austriaca del 29 de julio de 1919, sobre empresas de economía mixta, admitió el accionariado obrero. También el Código Civil de Liechtenstein en reforma de 1926 (art. 276), acepta el sistema de la participación de los trabajadores en el capital de las empresas.”³⁴

³³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 90.

³⁴ **Ibíd.** Pág. 91.



Con el transcurso del tiempo se fue desarrollando cada vez más esta práctica, “surgiendo en la década de los setenta en los Estados Unidos de América tuvieron donde tuvieron su auge los planes de propiedad accionaria para empleados conocidos por sus siglas en inglés ESOPs (Employee Stock Ownership Plans). Estos planes son la forma más sui géneris de que la compañía comparta sus utilidades con sus empleados, a través del otorgamiento de acciones, sin necesidad de que estos desembolsen cantidad alguna. Es así, que en estas últimas dos décadas las empresas han establecido vínculos de pertenencia entre el trabajo de los empleados y las utilidades generadas, permitiéndoles la posibilidad de ser accionistas de la sociedad a través del otorgamiento de opciones de compra de acciones, por lo cual se cree que esta forma de retribución ayuda a unificar e integrar los intereses de los directivos y los accionistas de la compañía ya que ambos resultan beneficiados.”³⁵

5.2 Definición

Las políticas de incentivos en títulos acciones consisten básicamente en un conjunto de lineamientos y requerimientos establecidos por las sociedades accionadas, en las que se establecen los requisitos que deben cumplir los trabajadores para poder calificar a los beneficios establecidos por el patrono. En caso de calificar el patrono le otorga al trabajador determinado número de títulos acciones, ya sea a un costo por debajo del precio de mercado o de su valor nominal u otorgándolas sin costo alguno, en ambos casos el trabajador tiene la opción a posteriori de venderlas o ser propietario de las

³⁵ Cecilio Torres, Damián. **Aspectos generales de las stock option**. Revista consultorio fiscal No. 451. Pág. 63, 64, 65 y 66.

mismas, o en su caso, otorgarle un beneficio en efectivo que cubra el valor de mercado del número de acciones que conforme al plan le corresponda al trabajador. Es importante resaltar que a lo largo del tiempo estos beneficios en títulos acciones han recibido diferentes denominaciones entre las que puedo mencionar accionariado obrero; acciones de trabajo; programas de adquisición de acciones; stock option, entre otros.

Al respecto Cabanellas, citando a Muro de Nadal define el accionariado obrero como “aquel sistema mediante el cual la gratificación que se otorga no se entrega en efectivo, sino en acciones de la firma empleadora con lo cual el trabajador tienen acceso a la propiedad de los bienes de la empresa, en la que adquiere una personería mixta de asalariado y capitalista.”³⁶

5.3 Aspectos generales de los beneficios en títulos acciones

Si bien es cierto este tema es relativamente nuevo, existen muchos aspectos importantes que resaltar. Una de las particularidades más notorias de este tipo de beneficios es que las acciones que se otorgan a los trabajadores por lo general son distintas a las que poseen los accionistas que han aportado capital. De esta cuenta se diferencia entre dos clases de acciones, por un lado encontramos las acciones de capital o acciones mercantiles como también son llamadas; este tipo de acciones se obtienen mediante la aportación de capital en efectivo o en especie, así mismo

36 Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 88.

confieren derecho a una parte proporcional del capital común y al rendimiento económico establecido en la escritura constitutiva para la posible eventualidad de registrarse ganancias en un ejercicio o a dividendos fijos en ocasiones.

Por otro el lado, están las acciones de trabajo o acciones laborales, las cuales difieren bastante con las acciones de capital, por cuanto no se basan en una aportación espontánea de dinero o bienes al capital de la empresa, sino se basan en la transformación de una actividad laboral desarrollada al servicio de la empresa que los otorga y combinada con el factor aleatorio de ganancias considerables. Es importante mencionar que las acciones de trabajo están sometidas a ciertas limitaciones, más no a prohibiciones temporales, principalmente en la de enajenación o transmisión de la propiedad.

Así bien surge una división de criterios en cuanto a que si las acciones laborales forman o no parte del capital social. El criterio que se ha sostenido a lo largo de la evolución de los beneficios otorgados en títulos acciones es que en las sociedades accionadas no podían haber otras acciones que las de capital, dejando por un lado por ejemplo las acciones de fundador que se otorgan sin aportar capital alguno, simplemente se otorgan por el hecho de participar en la formación de la sociedad. Aunado a esto, el autor Guillermo Cabanellas citando al autor Mesa Lago concreta varias situaciones que hacen notable diferencia entre ambas clases de acciones, de las cuales se mencionan a continuación los aspectos más importantes de cada una de las diferencias:

- Las acciones de trabajo devienen únicamente del esfuerzo del trabajador convertido en capital, más no del aporte de bienes de ninguna naturaleza. Si bien es cierto que para conformar el capital social de la empresa es necesario aportar dinero en efectivo o bienes, caso contrario el trabajador aporta únicamente su trabajo, el cual se convierte a futuro en el pilar más fuerte de la empresa, ya que éste contribuye a la subsistencia y productividad de la misma, aptitudes que pueden ser capitalizadas en títulos de acciones.

- Las acciones de trabajo tienen en primera instancia que son emitidas nominativamente y son intransferibles, por lo cual no son susceptibles de ser enajenadas, y en la eventualidad que el trabajador deje de pertenecer a la empresa ya sea por su propia voluntad, despido o inclusive por jubilación, está obligado a ofrecerlas en venta o devolverlas. Así mismo, en caso de muerte, los beneficiarios deben ceder las mismas a la comunidad de trabajadores o a la empresa, derivado que desaparece la solidaridad productora del trabajador con la empresa que lo convirtió en accionista.

- Las acciones de trabajo no son otorgadas a cualquier trabajador de la empresa, sino que se escoge dentro del personal a los trabajadores que cumplan con determinados requisitos, tales como el puesto que desempeña, el tiempo que lleva laborando para la empresa, las metas alcanzadas en el período entre muchas otras.

- 
- Las acciones de trabajo están provistas de garantías especiales relativas al valor, uso y dividendo.
 - En eventualidad que la empresa decida disolverse, las acciones de trabajo están en desventaja con respecto a las acciones de capital, ya que tienen preferencia para el pago las segundas, y solo después de ser satisfechas cobran las primeras.
 - Las acciones de trabajo por lo general no permiten la intervención del trabajador en la administración de la empresa, a través de los Consejos y Juntas de accionistas, pero existen excepciones en donde se le otorgan similares derechos a ambos tipos de acciones.

Al enfocar el tema desde el punto de vista contractual, surge la disyuntiva si otorgar estos beneficios en títulos acciones al trabajador modifica o no el contrato individual de trabajo existente entre patrono y trabajador, más sí modifica la condición jurídica del trabajador, en virtud que éste al hacerse acreedor de acciones de la propia empresa adquiere automáticamente una doble calidad, por un lado es un trabajador dependiente del patrono y por el otro es copropietario de la sociedad por tener esa calidad de accionista, lo cual lo coloca en una mejor posición con respecto a los simples subordinados pero nunca superior a los accionistas de capital. Al respecto, Cabanellas menciona que “el hecho de que el trabajador pase a ser integrante de la sociedad en que desempeña sus tareas, al recibir acciones de trabajo, no modifica la naturaleza de ese contrato laboral. Por la especialidad anotada del vínculo social, no cabe equiparar

sin más al accionista de trabajo con un accionista de capital de una empresa mercantil; ni la solidaridad que el accionariado obrero engendra puede calificarse de cualidad de socio. El contrato de trabajo, para el trabajador que recibe y conserva acciones laborales, no se modifica ni en su forma, ni en su actividad específica, ni en el régimen de subordinación consubstancial con la prestación laboral, ni siquiera determina una estabilidad mayor que pueda coartar la potestad patronal de despido de su personal.”³⁷

El aspecto más importante sobre este tema deriva de la siguiente pregunta ¿Qué es lo que motiva a los empresarios a conceder a los trabajadores cierta parte de las acciones de su propia empresa, y por ende parte de las utilidades obtenidas?

Es una manera de gratificarle al trabajador su buena labor realizada con la empresa; así mismo, estos beneficios crean en el trabajador un sentimiento de propiedad y/o pertenencia con la compañía, lo que le motiva a ser más eficiente y a desempeñar su trabajo cada vez de una mejor manera, obteniendo con ello el empresario un mejor rendimiento de su empresa lo cual se verá reflejado en el monto que obtenga en concepto de dividendos y como resultado al momento de distribuir los mismos será mayor la cantidad que le corresponderá tanto a el empresario como a el trabajador; y por ultimo otra de las motivaciones para otorgar el beneficio es que con ello se logra retener a los mejores trabajadores de la empresa, o incluso se logra atraer el buen personal de otras empresas que no les otorgan beneficios de esta naturaleza.

37 Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 89.



5.4 Formas de otorgar el beneficio

En cuanto a las formas de otorgar los beneficios en títulos acciones, desde la perspectiva del patrono. Estos pueden ser una política generalizada en la que el beneficio sea entregado sin hacer diferencia entre los trabajadores de la empresa, caso contrario hacerlo de manera individual, siendo esta ultima la que parece ajustarse de mejor manera a los objetivos empresariales ya que si el beneficio se le concede únicamente a los trabajadores que han sobresalido en el rendimiento, los empresarios proceden a un acto bilateral, por cuanto favorecen en algo a los que más han contribuido a favorecerlo a él.

Es preciso apuntar que pueden existir gran cantidad de formas en las que el patrono puede otorgar este beneficio, derivado que el derecho mercantil es poco formalista y todo lo relativo a las políticas accionarias se rigen por este. Sumado a esto se da la situación que en Guatemala no existe hasta la fecha ningún cuerpo normativo que regule esta clase de beneficios. En la actualidad este beneficio lo otorgan las empresas como una opción a futuro en la cual una vez el trabajador llene todos los requisitos preestablecidos tendrá la opción por una parte de hacerse acreedor del título acción convirtiéndose así en socio accionista de la empresa, o por otra parte tiene la opción de recibir el valor del título acción en efectivo calculado al precio de mercado cuando este decida hacer efectivo el cobro.

5.4.1 Otorgamiento del beneficio en títulos acciones físicos

Esta opción en la que los empresarios entregan el beneficio consiste en que al momento que el trabajador ha cumplido con los requisitos previamente establecidos en la política de incentivo, se les hace entrega de los títulos nominativos, con lo cual el trabajador se convierte en propietario del mismo quedando legitimado para poder comparecer a la respectiva asamblea de distribución de dividendos y cobrar la parte que le corresponda. Es importante mencionar que todo lo relativo a los títulos acciones se encuentra regulado en el Decreto Número 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio, específicamente en los artículos 99 y 105 los cuales regulan lo siguiente:

Artículo 99. Títulos de acciones. (...) “A los títulos de las acciones, en lo que sea conducente, se aplicarán las disposiciones de los títulos de crédito.

Artículo 105. Derechos de los Accionistas: “La acción confiere a su titular la condición de accionista” (...).

En este orden de ideas, se concluye que al momento en el que se le otorga al trabajador el título acción en propiedad automáticamente le confiere la condición de accionista de la sociedad surgiendo así una relación mercantil, misma que debe de regirse estrictamente por lo establecido en el Código de Comercio.

5.4.2 Otorgamiento del beneficio en efectivo

La otra opción en la que se puede otorgar los títulos acciones consiste en que el trabajador al hacerse acreedor del beneficio puede decidir que la empresa le entregue en efectivo el valor al precio de mercado del título acción en efectivo.

Esta modalidad de otorgar el beneficio puede favorecer de una u otra forma tanto al trabajador como al patrono, ya que por una parte el trabajador al decidir recibir el valor en efectivo del título tiene la opción a cobrarlo en el momento que a el mejor le convenga, por lo cual puede esperar el momento oportuno en el que la acción tenga un valor mayor en el mercado accionario para recibir un monto mayor, pudiendo el trabajador invertir ese efectivo en otras actividades o necesidades que tenga.

Por el otro aparte, el patrono se ve beneficiado también con esta modalidad ya que si bien otorgarle al trabajador el valor en efectivo del título significaría un desembolso de dinero, la empresa conservaría la propiedad de la acción lo cual le representaría no distribuirle dividendos al trabajador constantemente lo cual constituiría un ahorro a largo plazo, y aunado a eso no cedería parte de la propiedad de la empresa, ya que un mal manejo de una política accionaria de esta naturaleza puede significar la perdida de la empresa.

5.5 Análisis jurídico de la naturaleza de los beneficios en títulos acciones como prestación laboral

Al considerar las definiciones doctrinarias y legales mencionadas en el presente trabajo y realizar un análisis sobre si un patrono otorga a su trabajador el beneficio de otorgarle títulos de acciones de la misma empresa para la que labora, surge la siguiente disyuntiva, ¿este beneficio debe de tomarse en cuenta como una prestación laboral para el trabajador para el trabajador o no?

Para dar una respuesta a esta interrogante hay que partir de la modalidad por la que el trabajador opte para que se le otorgue el beneficio. En el primer supuesto, se encuentra la opción en la que el trabajador decida hacerse propietario de los títulos acciones, en esta modalidad el trabajador recibirá su beneficio cobrando los dividendos que según la cantidad de acciones que posea le corresponda. En este caso, el beneficio no debe considerarse como prestación laboral, derivado que el trabajador al hacerse propietario de las acciones adquiere la calidad de accionista siendo esta una relación eminentemente mercantil entre sociedad y accionista misma que debe de regirse por las normas establecidas en el Código de Comercio como ya se mencionó.

Caso contrario sucede si el trabajador opta por recibir el valor en efectivo de la acción, el beneficio en esta modalidad lo percibe el trabajador en el monto que recibirá en efectivo por el valor de la acción y sabiendo que el valor de las acciones en el mercado es muy variable dependiendo de la rentabilidad y el éxito de la empresa puede el

trabajador el momento oportuno en el que el valor de la acción se cotice alto y hacer efectivo el canje de la misma. En este caso, el trabajador no adquiere la calidad de accionista por cuanto no conserva el título en su propiedad y por el contrario recibe un pago en efectivo el cual de acuerdo a la definición establecida en el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo ya mencionado en el presente trabajo, esta modalidad puede constituir parte del salario del trabajador, pero debe tomarse en cuenta que una característica del salario es que su pago es constante ya sea fijado por mes, día, hora etcétera, por tal motivo esta modalidad se asemeja más a lo que es una prestación laboral ya que cumple con las siguientes características:

- Representa un beneficio económico, que en este caso recibe el trabajador en dinero en efectivo
- Es adicional al salario
- Nace como resultado de la una relación laboral
- Mejora la calidad de vida personal, social y familiar del trabajador
- Compensa la desigualdad existente entre patrono y trabajador

En ese orden de ideas, se concluye que no en todas las ocasiones en que se otorguen beneficios en títulos acciones a un trabajador constituirá una prestación laboral, pues depende de la modalidad en que se le otorgue, pero si la opción que el trabajador elija es el pago en efectivo ésta si debe de contar como una presentación laboral misma que debe de contar por ejemplo para el cálculo de la indemnización por tiempo servido en la



eventualidad que el trabajador sea despedido sin justa causa establecida en el Artículo 82 del Código de Comercio.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Tomando en cuenta que las políticas de incentivos para los trabajadores consistentes en la opción que les otorga el patrono de adquirir la propiedad de títulos acciones de la entidad para la que laboran o de recibir el importe del valor del título acción van en auge cada día más, surge la problemática de no existir en Guatemala hasta la fecha una normativa legal que regule lo relacionado a estos beneficios, partiendo desde la forma en la que pueden ser obtenidos por los trabajadores, hasta la forma en la cual pueden ser pagados los mismos por parte del patrono, generando al trabajador una falta de certeza jurídica al momento que cese la relación laboral, ya que si bien es cierto son otorgados por la propia voluntad por el patrono, así mismo puede negarse a otorgarlos, derivado que no existe un cuerpo normativo que lo obligue a ello.

En el presente trabajo de investigación la conclusión final a la que se arribó es que para que estos beneficios otorgados en títulos acciones a los trabajadores cuenten como una prestación laboral dependerá de la forma en que el trabajador ejercite su derecho, ya que si decide adquirirlos en propiedad automáticamente se convierte en accionista de la entidad y como consecuencia de ello cobrará dividendos siendo esta una relación meramente mercantil la cual se debe regir por esa rama del derecho. Caso contrario sucede si el trabajador decide ejercitar la opción de adquirir el importe del valor de los títulos acciones, en este caso recibiría una cantidad en efectivo lo cual puede reputarse como una prestación laboral, puesto que es otorgada en virtud de un contrato de trabajo vigente entre patrono y trabajador, es otorgado en adición al salario y finalmente mejoran la calidad de



vida del trabajador y de su familia, siendo esta una relación eminentemente laboral teniendo que regirse por esta rama del derecho.

La recomendación específica es incluir este tipo de beneficios en una ley ordinaria, lo cual es atribución del Organismo Legislativo, específicamente del Congreso de la República de Guatemala, lo cual deberá de hacer a través de una iniciativa de ley la cual deberá de cumplir el procedimiento legislativo establecido en la ley orgánica de dicho organismo, ya que solo de esa manera se le proveerá a los trabajadores de un soporte legal con el cual puedan reclamar al patrono dichos beneficio en la eventualidad de ser necesario.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Vladimir Osman. **La sociedad anónima**. Guatemala, Guatemala. Editorial Serviprensa, S.A.
- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma. 1973.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2001.
- DÁVALOS, José. **Derecho Individual de Trabajo**. Ediciones Porrúa, México, 1992.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala, Impresos D&M, segunda edición, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Colección Fundamentos 2da. Ed., Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 2000.
- GÓMEZ BRAVO, Oscar. **Revista temas administrativos**. Colombia, 1967.
- <http://lema.rae.es/drae/?val=accion>. (Consultado con fecha 17 de junio de 2014).
- <http://lema.rae.es/drae/?val=prestaci%C3%B3n>. (Consultado el día 13 de mayo de 2014).
- <http://lema.rae.es/drae/?val=salario>. (Consultado el 3 de junio de 2014).
- <http://lema.rae.es/drae/?val=t%C3%ADtulo>. (Consultado con fecha 17 de julio de 2014).
- <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--es/index.htm>. (Consultado el 3 de julio de 2014).
- http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm. (Consultado el día 7 de mayo de 2014).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. IUS Ediciones.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.
- PODETTI, Humberto Antonio. **Los principios del derecho de trabajo**. Edición eBook 1991.
- RIEZNIK, Pablo. **Trabajo, una definición antropológica**. Reedición electrónica, verano de 2001.
- VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Tomo III. 5a. ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.

Legislación:

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

Código de Comercio. Decreto número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.

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

Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley de Bonificación Incentivo Para Trabajadores del Sector Privado. Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de Extinción de Dominio. Decreto número 55-2010 del Congreso de la República de Guatemala, 2010.