

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



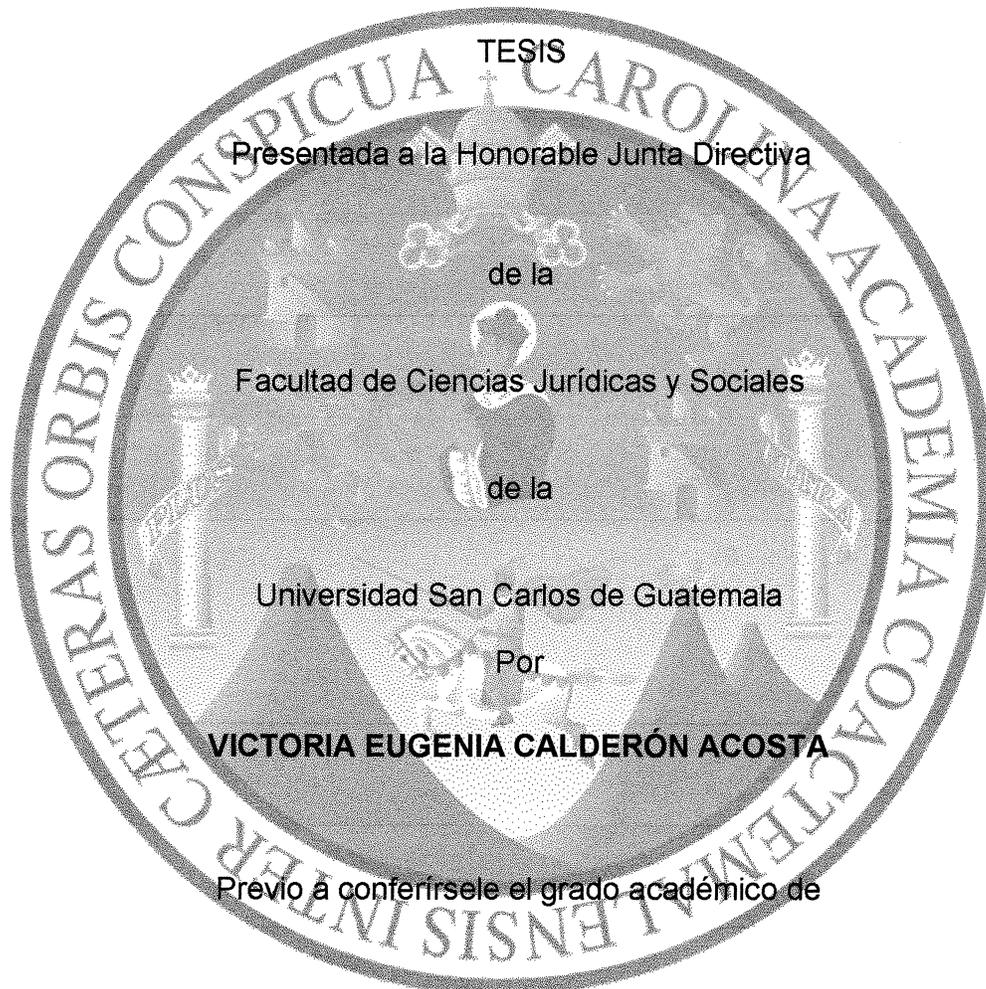
EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA

VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA

GUATEMALA, MARZO DE 2017

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

EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad San Carlos de Guatemala

Por

VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2017

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

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

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



Guatemala, 18 de junio del año 2008.

Licenciado (a)
Claudia Verónica Ordóñez Padilla
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Ordóñez Padilla:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA DE ESCOBAR, CARNE NO. 40819, intitulado "EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA", reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



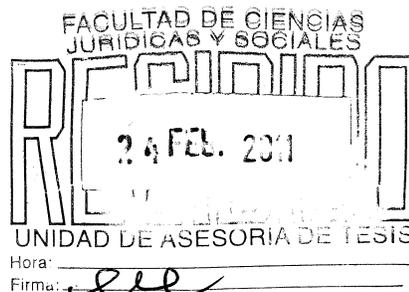
c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo

Licda. Claudia Verónica Ordoñez Padilla
Av. Del Cementerio las Flores, casa B-3 Z. 7, Tel 57881030
Colegiada 5772



Guatemala 23 de febrero de 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Respetable Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la resolución, proferida por ese decanato, en donde se me nombra como asesora de la investigación intitulada "EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA", sustentada por la estudiante VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA respetuosamente me permito informar:

1. **Investigación intitulada:** "EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"
2. **Bachiller:** VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA
3. **Apreciaciones del Trabajo de Investigación:**
 - a) En cuanto al contenido científico y técnico del trabajo de investigación de la bachiller **VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA**, reviste suma importancia; por lo que indico que la investigación efectuada evidencia la necesidad de incorporar el pago por reparto de utilidades en la clase trabajadora.
 - b) En cuanto al aporte científico del trabajo, es importante hacer énfasis que se propone un tema importante que busca que en Guatemala exista obligación del patrono de repartir a sus trabajadores parte de las utilidades, como principio de justicia social y laboral.
 - c) El avance del trabajo, el investigador efectuó una actividad inicial de recopilación de datos y obtención de fundamento doctrinario, aplicando los métodos deductivo e inductivo, unido a la técnicas de investigación bibliográficas y

Licda. Claudia Verónica Ordoñez Padilla
Av. Del Cementerio las Flores, casa B-3 Z. 7, Tel 57881030
Colegiada 5772



documental, con lo cual logró elaborar un trabajo que evidencia la correcta aplicación de las distintas técnicas a utilizar, ya que sólo a través de éstas podría obtener la calidad de tesis que presente el ponente.

- d) Las conclusiones y recomendaciones fundamentales del trabajo de investigación consiste en incorporar a la legislación del trabajo guatemalteco, el reparto de utilidades entre quienes en el proceso de producción también aportan un porcentaje importante, como son los trabajadores.
- e) La bibliografía consultada y finalmente utilizada, en la elaboración de la investigación es la adecuada, la redacción del trabajo, es clara y precisa, acorde a la seriedad del tema investigado.

Por todo lo anterior expuesto me permito

OPINAR:

- I) Que el trabajo asesorado cumple con los requisitos de forma y fondo, en especial en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II) Que al haber cumplido la bachiller los requisitos técnico-profesionales exigidos por esa Unidad Académica, ratifico el **DICTAMEN FAVORABLE** de dicho trabajo de investigación, para que pueda continuar con las diligencias correspondientes para su definitiva finalización e impresión.

Sin otro particular me suscribo con muestra de mi alta consideración y estima,


Claudia Verónica Ordoñez Padilla
Abogada y Notaria

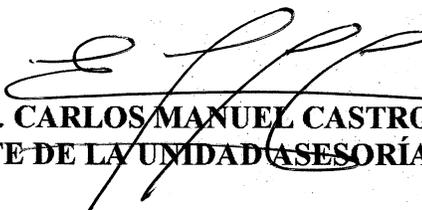
Licda. Claudia Verónica Ordoñez Padilla
Colegiada 5772



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de febrero de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA, Intitulado: "EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA."

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



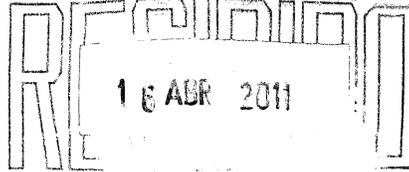
cc.Unidad de Tesis
CMCM/Cpt

Lic. Otto Rene Arenas Hernández
9v. 13-39, zona 1
Colegiado Número 3,805

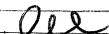


Guatemala, 15 de abril de 2011.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: 

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Respetable Licenciado Castro Monroy:

De manera atenta me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que con fecha 28 de febrero de 2011, fue emitida por la unidad de tesis a su cargo, la resolución que me designa como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA**, Intitulado **“EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**, y al respecto manifiesto lo siguiente:

- a) **Del título de la Investigación:** La Bachiller **VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA**, sometió a mi consideración la tesis intitulada **“EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”** para la revisión respectiva. Examinado el tema se llegó a la conclusión tanto de la suscrita como de la bachiller, que se debe dejar el nombre propuesto al tema, por encontrarlo adecuado al plan de investigación.
- b) **Respecto del contenido científico y técnico de la tesis:** De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, en virtud que el presente trabajo llena las expectativas deseadas y exigidas por dicho normativo, al haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del caso.
- c) **Respecto de la metodología y técnica de investigación utilizada:** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas adecuadas para este tipo de investigación, siendo estos analítico y deductivo y así como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva. Todo con el objeto de facilitar el desarrollo investigativo, obteniendo una clara perspectiva del problema que presenta la falta de interés del Estado de regular respecto al derecho de reparto de utilidades en la legislación laboral guatemalteca, para que no se siga en franca violación a los derechos de los trabajadores.



- d) **De la redacción utilizada:** Se observó que en toda la tesis se emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas, para este tipo de trabajos, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de Lengua Española.
- e) **Respecto de la contribución científica:** Se puede observar que el trabajo desarrollado, se aplica el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues el estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia y necesidad existente en nuestro país de incorporar el pago por reparto de utilidades entre la clase trabajadora.
- f) **De las conclusiones y recomendaciones:** Se pudo establecer que la bachiller, hizo hallazgos dentro de la investigación, que a mi consideración son adecuados y que las recomendaciones y conclusiones, son congruentes con el trabajo realizado.
- g) **De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como análisis de la legislación interna, como de otros países, por lo que a mi criterio son adecuados.

En conclusión, y en virtud de haberse cumplido con las exigencias de la suscrita revisora, derivadas del examen del trabajo en los términos anteriormente expuestos e individualizados y por las razones ya expresadas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado., realizado por la bachiller Victoria Eugenia Calderón Acosta y en consideración dársele la opinión que merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente, a efecto se emita orden de impresión y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público. En tal virtud, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente,


Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario Col. 3,805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



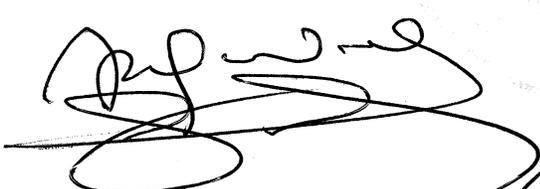
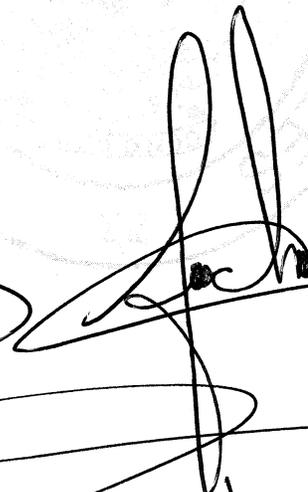
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de febrero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VICTORIA EUGENIA CALDERÓN ACOSTA, titulado EL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL 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.

RFOM/srrs.




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi Señor, Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.
- A MIS PADRES:** Mario Augusto Rodríguez Contreras (+) y en especial a mi madre Herminia Acosta de Rodríguez. Quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo sea una plegaria en su vida eterna.
- A MI ESPOSO:** Ricardo A. Escobar Quiñonez. Quien me brindó su amor, su cariño y su apoyo constante. Por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo.
- A MIS HIJOS/AS:** Ingeniero Ricardo Antonio, Licda. Heidy María, Licda. María Eugenia y Licda. Victoria María Escobar Calderón. Quienes me prestaron el tiempo que les pertenecía para terminar y me motivaron siempre con sus palabras "No te rindas" y "tu puedes lograrlo".
- A MIS NIETOS:** Razón por la que me esfuerzo cada día, ustedes son mi principal inspiración.
- A MIS HERMANOS:** Dr. Mario Augusto y Ing. Otto Amílcar Rodríguez Acosta. Su ejemplo me motivó a seguir adelante.
- A MI FAMILIA:** En general y mis amigos, gracias eternas por el apoyo y solidaridad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mi estudio superior y ser merecedora de formar parte del gremio de Licenciados en Ciencias Jurídicas de esta casa de estudios superiores.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser parte importante de mi formación profesional.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. i
---------------------------	------------------

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo.....	1
1.1. El derecho del trabajo.....	1
1.1.1. Evolución histórica	2
1.1.2. Denominaciones.....	4
1.1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos.....	6
1.2. Sujetos del derecho de trabajo.....	7
1.3. Definición de trabajador.....	7
1.3.1. Obligaciones y prohibiciones	9
1.3.2. Clases	12
1.4. Patrono.....	15
1.4.1. Obligaciones	16
1.4.2. El representante del patrono.....	22
1.4.3. La sustitución patronal.....	23
1.4.4. Intermediario.....	24
1.4.4.1 Clasificación de intermediario.....	25
1.5. Contrato de trabajo.....	26
1.5.1. Definición.....	27
1.5.2. Características Legales.....	27
1.6. Negociación colectiva.....	33
1.7. Principios que informan el derecho del trabajo.....	36
1.8. Regulación constitucional del derecho del trabajo.....	45
1.8.1. La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.....	45
1.8.2. Constituciones anteriores.....	49

CAPÍTULO II

2. Elementos fundamentales del salario.....	51
---	----



2.1. Generalidades sobre el salario.....	51
2.2. Definición del salario.....	53
2.3. Factores determinantes de los salarios.....	54
2.4. Nivel salarial medio.....	56
2.5. Teoría de los salarios.....	57
2.6. El salario mínimo.....	61

CAPÍTULO III

3. La participación de las utilidades.....	63
3.1. Generalidades	63
3.2. Los sujetos.....	67
3.3. Elementos.....	67
3.4. Naturaleza jurídica.....	68
3.5. La participación en las utilidades y su evolución histórica.....	68
3.6. El tema de la participación de las utilidades en la legislación de Nicaragua.....	71
3.7. El tema de la participación de las utilidades en la legislación de Honduras.....	73
3.8. El tema de la participación de las utilidades en la legislación de Panamá.....	75
3.9. El tema de la participación en la ley guatemalteca.....	75
3.10. Obligatoriedad del sistema de participación de utilidades.....	78
3.11. Monto de la participación de las utilidades.....	79
3.12. Formas de participación de las utilidades.....	80
3.13. Medidas que resguardan la institución de la participación en las utilidades.....	81
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

Se elaboró el presente trabajo de investigación de tesis, por la necesidad que existe que en Guatemala, se hagan reformas al Código de Trabajo, Decreto No. 1441, que debe tomarse o considerarse como un instrumento que regula normas mínimas para la justicia social y equidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del país, es decir que estén motivando a que las mismas puedan y deban ser superadas en el proceso de búsqueda de mejoramiento del contexto de condiciones y calidad de vida de los guatemaltecos, coadyuvando a la verdadera implementación y convivencia en paz.

El problema radica que, con ocasión de los avances en la búsqueda de mejoras al derecho laboral, existe un rezago en Guatemala, en la calidad de condiciones de trabajo, sin que exista una protección o regulación al respecto, en cuanto a lo relativo a la obligatoriedad del sistema de participación de utilidades, en beneficio de los trabajadores.

El objetivo de la investigación, fue establecer la importancia de estudiar, analizar y proponer reformas dentro del ordenamiento jurídico laboral del país, a efecto de que pueda brindarse o repartirse por parte del patrono, utilidades a sus trabajadores y/o colaboradores de la actividad económica que realiza, haciendo posible un mejor rendimiento en sus labores y atribuciones en forma eficiente y eficaz, lo cual a simple interpretación conllevaría solamente beneficios para las partes o sujetos involucrados en este accionar, logrando un desarrollo y crecimiento económico tanto de las unidades económicas productivas, a nivel micro y macroeconómico del país.

Por ser una investigación de tipo descriptivo en la hipótesis planteada se comprobó la necesidad de proponer reformas dentro del ordenamiento jurídico laboral, lo relativo a la obligatoriedad del sistema de participación de utilidades en Guatemala. Por ser la unidad de análisis generalizada a todos los trabajadores, se estableció un ámbito temporal y un ámbito geográfico en el perímetro urbano. Asimismo, se estableció como supuesto de la investigación que existe un desequilibrio de carácter laboral, entre el patrono y el trabajador, por lo que el Estado tiene la obligación de crear marcos normativos que así se ajusten.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación ha sido dividido en tres capítulos. El primero se refiere a los aspectos generales del derecho del trabajo, en el cual se plasma la evolución histórica de este derecho, así como sus diferentes denominaciones a través del tiempo, su relación con los derechos humanos, entre otros aspectos importantes como características del derecho laboral; en el segundo, encontramos contenidos relevantes que ilustran lo relativo a los elementos fundamentales del salario, desde el abordaje de sus características generales, su definición, los factores determinantes del mismo y sobre la teoría del salario; y por último el tercero, se hace referencia sobre el tema de la participación en las utilidades derivadas de las actividades económico empresariales, que se desarrollan en el país, se aborda desde la evolución histórica de las utilidades, los sujetos, elementos y primordialmente la participación en la legislación guatemalteca, en donde se expone que Guatemala debiera atender a los beneficios que otorga el Estado a determinadas actividades de la economía como la maquila, la minería, la extracción de hidrocarburos entre otras, referente a que estas actividades gozan de ventajas patronales a cambio de ofrecer y brindar ventajas a los trabajadores por medio del reparto de utilidades. De igual forma se aborda dentro de este capítulo tercero lo relativo a la obligatoriedad del sistema de participación de utilidades, el monto y las formas de esta participación y las medidas que las resguarden.

Para la conformación de esta investigación, se empleó el método científico que permite a través del análisis y la síntesis, así como partiendo de lo general a lo particular describir las causas y consecuencias que afectan de alguna manera los derechos de los trabajadores o empleados en cuanto a la decisión unilateral que han tomado los patronos a los beneficios que otorga el Estado a determinadas actividades de la economía, y que la inexistencia de un marco normativo que regule la obligatoriedad del sistema de participación de utilidades. La técnica utilizada fue la documental.

Por lo que se considera que, de acuerdo a lo establecido en el presente trabajo de investigación, se evidencia la necesidad de la creación de una norma que regule la obligatoriedad del sistema de participación de utilidades, a los trabajadores en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo

Se refiere al conjunto de normas que regulan las relaciones que se establecen entre un empleador, un trabajador o un grupo de trabajadores individualmente. En este derecho se estudian temas como el contrato individual de trabajo, salario, jornadas de trabajo, prestaciones sociales, reglamento interno de trabajo y la seguridad social. El derecho laboral no puede ser ubicado en ninguna de las ramas clásicas del derecho pues en este convergen tanto normas del derecho privado como normas de derecho público, ya que ambas lo que buscan es expresar el interés general de la comunidad.

1.1. El derecho del trabajo

Es el derecho humano fundamental por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

“Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.”¹

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



1.1.1. Evolución histórica

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y, por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que éstos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban. A partir de la Época Medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y campesinos como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, “un miserable” era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica, no se conoce a ciencia cierta si en la Época Precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a la esclavitud y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran algunas leyes, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la Época de la Independencia y fue hasta con la Revolución Liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil.

“El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada 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 ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”²

Derecho del trabajo: “Es una 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 los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.



líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”³

“Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores.”⁴

1.1.2. Denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.

⁴ García Oviedo, Eduardo. **Principios generales del derecho social.** Pág. 83



Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a) Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho obrero: Se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: Este si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. El trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- d) Otras denominaciones: "Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral."⁵

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de una rama del Derecho.

⁵ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 336



El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

1.1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos.

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.

Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.

El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.



1.2. Sujetos del derecho de trabajo

Para poder explicar el tema de la empresa de servicios, tema central de la presente investigación, resulta necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, para poder de esa forma, determinar cuál es la ubicación de la empresa de servicios como intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son éstos los que dan vida a la misma. Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de éstos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

1.3 Definición de trabajador

Con este término, trabajador, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El presta un servicio a otro. El diccionario señala: “el que trabaja.”⁶ Sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

⁶ Varios autores. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 2003



El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, 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.”

“Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.”⁷

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así se infiere precisamente de la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: obrero patronales, y también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a éste por virtud de un contrato de trabajo.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 152.

1.3.1. Obligaciones y prohibiciones

Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por cualquier motivo.

- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.



El Artículo 64 señala que se le prohíbe a los trabajadores:

- a) “Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código,



únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso por los Artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).”

1.3.2 Clases de trabajadores

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) el trabajador de obra, b) el trabajador ocasional (contrato a plazo fijo) y c el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo éste ultimo, una amplia subclasificación de once rubros agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra determinada, los mismos nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: c) “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

En el caso de los trabajadores ocasionales, éstos son aquellos a los cuales la ley llama trabajadores tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del Código de Trabajo: El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: ...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, quienes son los trabajadores contratados a plazo fijo.



Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

Trabajo agrícola y ganadero: son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

Trabajo de mujeres y menores de edad: el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.



Trabajo a domicilio: quienes elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Trabajo doméstico: son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Trabajo de transporte: son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Trabajo de aprendizaje: son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Trabajo en el mar y en las vías navegables: son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y, a cambio de la



manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones: las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores, se registrarán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

1.4 Patrono

Lógicamente, como consecuencia que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada en virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala que patrono es: toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

De esa misma forma lo entiende el tratadista De la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”⁸

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 157.

Esta definición no deja lugar a dudas, que la relación de trabajo es una relación de subordinación, en virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

1.4.1 Obligaciones

El Artículo 61 señala entre otras:

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

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.



Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida la consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el cual lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto le soliciten.



En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado la respectiva organización legalmente constituida. En este caso el sindicato o cooperativa, debe comprobar su responsabilidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo, lo permita un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante tiempo compatible con las funciones de éstos;

- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviera unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se límite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”



Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- a) "Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirija los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.”

1.4.2. El representante del patrono

El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador.

Para algunos tratadistas como De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: “no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos.”⁹

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

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. La idea de De la Cueva, al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en

⁹ **Ibíd.** Pág. 157

las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

1.4.3 La sustitución patronal

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, que es junto a la del intermediario dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aun así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”



1.4.4. Intermediario

Después de señalar que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, aparte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es para quien lo contrató sino en beneficio de un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

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

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

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Néstor De Buen: citado

por Fernández Molina, “sí Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad.”¹⁰

1.4.4.1. Clasificación del intermediario

Resulta necesario citar al autor guatemalteco antes citado, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: “Pueden distinguirse dos variantes de intermediario: a) El agente colocador, (b) El cuasi contratista.”¹¹

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el contrato laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo. “El segundo tipo es objeto en esta investigación de mayores censuras; es alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios.”¹²

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 245.

¹¹ **Ibíd.**

¹² **Ibíd.** Págs. 165 y 166.



Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. Ésta será reputada como un bien mueble.

Su implicación para la legislación es muy importante, toda vez que se puede utilizar la misma como una pantalla en perjuicio del trabajador, como se explica más adelante, y resultando así necesario entrar en explicaciones más específicas de dicha entidad.

1.4. Contrato de trabajo

El Código de Trabajo Artículo 18 lo conceptúa así: “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 la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo

de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

1.5.1. Definición

Se define la relación de trabajo en los siguientes términos: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del Derecho Laboral.”¹³

1.5.2. Características legales

El contrato de trabajo fue regulado en el Código de Trabajo en el año de 1947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; y en el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo 1 al igual que su ubicación en los Códigos, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos Decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

¹³López Larrave, Mario. **Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, a Plazo fijo, y para obra determinada.** Pág. 8.



El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: “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, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Ahora en el Decreto 1441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesorio en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparece regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el Decreto 1441 es modificado y lo amplía en el sentido que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por



Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el Código de Trabajo vigente.

El Artículo 24 establece, la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo entre patrono y trabajador y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.



El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación, y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar verbalmente no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos Códigos de Trabajo.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación, en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 aclara todo el sentido, pues mientras en el decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el Código de Trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así está regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el Decreto 1441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la República de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 continúa con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para



laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- a) El establecimiento de un apoderado en la República por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- b) La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.

La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación y que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son:

- a) Los menores de edad, los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él:
- b) Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y



c) En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continúa sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rige para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

1.6. Negociación colectiva

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se establece la negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la

determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53, en el último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254, del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281, inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; cómo podemos observar en dicho artículo en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones



individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el Artículo 374, del referido Código, establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

1.7. Principios que informan el derecho de trabajo

En cuanto a los principios del derecho de trabajo, tal como se menciona, se hará referencia a las siguientes definiciones señaladas en el Código de Trabajo y tema desarrollado por el Licenciado Alfonso Bauer Paiz en la Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:



a) Principio de tutelaridad

Constituye como se señala: “que 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.”¹⁴

Sobre este principio se establece que como el tránsito del individualismo al intervencionismo ha operado un cambio en la actitud del Estado y de sus órganos con respecto a las clases sociales.

La diferencia económica que separa a la clase proletaria de la clase burguesa exige, que en un régimen democrático se compense la desigualdad que impone la diferencia de fortunas, con un trato jurídico protector para la clase más débil.

b) Principio de garantías mínimas

Se ha dicho que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales irrenunciables para el trabajador.

De la misma manera que las condiciones políticas y de organización social, hicieron necesario que la ciudadanía impusiera al poder estatal representado por los monarcas, las garantías llamadas individuales; de la misma manera la nueva estructura de la

¹⁴Bauer Paiz, Alfonso. **Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social**, Pág. 165.

sociedad y la división de ésta clase antagónicas, forzó a los legisladores y en especial a los constituyentes a que se crearan las garantías sociales.

Estas garantías, pueden dividirse en dos grupos: las que específicamente se refieren a la clase trabajadora como unidad y las que corresponden propiamente al trabajador como ser humano.

c) Principio de irrenunciabilidad

El Estado ha reconocido la naturaleza proteccionista de este derecho en atención a la debilidad económica de la clase laboral y con ese mismo espíritu extiende su proteccionismo jurídico hasta considerar irrenunciables los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las demás leyes y reglamentos de previsión social otorguen a favor de los trabajadores.

Este principio niega el supuesto jurídico de derecho común de que las partes son libres para contratar y refuerza tal criterio negatorio para la libertad contractual. Al contrario de la tesis civilista la de derecho obrero, sostiene la irrenunciabilidad de la norma en vista del peligro a que puede verse expuesto el asalariado, quien por razones económicas contrate condiciones de trabajo perjudiciales para sí, su familia y la sociedad. Constituye una garantía para que efectivamente el derecho de trabajo sea de índole democrático, la circunstancia de que el ser más débil se vea amparado jurídicamente de un modo eficaz.

La irrenunciabilidad es un factor inseparable de aquel otro que niega el de derecho común que afirma que los contratantes son libres para pactar, olvidándose que existen factores económicos y sociales que en la realidad demuestran que no existe tal libertad, al menos para el pobre que depende de un salario. La irrenunciabilidad de los preceptos laborales sí asegura una contratación más justa y más libre puesto que en todo contrato de trabajo se suponen incluidos los preceptos del Código Laboral. En esta forma aun cuando el trabajador sea por ignorancia, por coacción o por cualquier otra circunstancia, aceptara condiciones gravosas, ningún perjuicio se le sobreviene puesto que no le es permitido renunciar a las garantías mínimas de las leyes de trabajo y previsión social.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



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

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender frente o en contra del mismo trabajador.”¹⁵

d) Principio de dinamismo

Las normas laborales regulan relaciones económicas entre el sector productor y el trabajador, y además entre los elementos que integran dichos sectores cuando surjan conflictos inter gremiales. Dentro de su esfera de acción cae, en consecuencia la producción que es factor indispensable para la vida del Estado. Es el derecho de trabajo, un conjunto de normas cuyo contenido es jurídico, económico y político. Un sistema legal estructurado por el concurso de tales fuentes no puede ser de una naturaleza estática. Requiere, por el contrario, acomodarse a las exigencias de los cambios que sufra el orden económico, político y social.

Es un derecho que está en constante proceso de integración, un derecho nuevo en el cual la tradición no ha podido imprimir un sello característico e inmutable. “Es el derecho de trabajo un medio del Estado y de las clases laborantes para proporcionar prestaciones de

¹⁵**ibid.** Pág. 166

carácter inmediato a quienes prestan su fuerza humana de trabajo, de acuerdo con el criterio contemporáneo de justicia social.”¹⁶ (Sic)

e) Principio de necesidad e imperatividad

El Código de Trabajo define este principio en el considerando de la manera siguiente: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.” (Sic)

Se ha visto como la legislación del trabajo descansa sobre el principio de la irrenunciabilidad de sus determinaciones. Su objetivo es fijar un contenido al contrato de trabajo, exactamente como procede el derecho común respecto de los contratos, que regulan con la diferencia de que ese contenido, el de la ley del trabajo, no puede modificarse ni alterarse por la decisión de las partes.

Las normas que integran el derecho laboral no son de carácter supletorio de la voluntad de las partes como sucede en el derecho civil, sino de aplicación forzosa. Por ende, queda disminuida la posibilidad de manifestar el consentimiento que en una forma tan irrestricta como sucede en el régimen contractual civil, el carácter de imperatividad del derecho de trabajo se hace patente tanto en la formación de la relación de trabajo como en el contenido de la misma relación. En cuanto a la formación de la relación de trabajo se pueden apuntar como influencia del derecho de trabajo en aquella o bien de las restricciones impuestas por la ley a la facultad que tienen los patronos para seleccionar

¹⁶ *Ibid.* Pág. 166



sus trabajadores, la que se refiere a los trabajadores guatemaltecos con respecto de quienes no lo son, a quienes les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad.

f) Principio de realismo y objetividad

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación.

El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad. Esta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente es inferior.

g) Principio de derecho público

Este principio instituye: “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.” (Sic)

La naturaleza de la disciplina en el estudio se inclina más a la rama del derecho público que a la de derecho privado. Puede decirse que lo que acusa la existencia del derecho público es:

- Que la infracción de sus normas lleva aparejada sanción.
- Que es un principio tan fundamental del derecho privado, como el de que nadie puede ir contra sus propios actos, la renuncia de derechos, etc., es aquí una rarísima excepción.
- Que el mecanismo de la ley no siempre se pone en juego por los particulares, sino que, en algunos casos, se impone objetivamente y en otros, surge por iniciativa de la administración.
- Que el intervencionismo estatal no sólo se produce de una manera abstracta a través de disposiciones legislativas y reglamentos, sino también por medio de actos administrativos concretos que declaran derechos y obligaciones individualizadas de empresarios y trabajadoras.
- Que los derechos que engendran y los deberes que establecen no son los propios y característicos de una relación privada, ya que algunas veces se presentan como facetas de una obligación de derecho público, originando verdaderos derechos y deberes públicos subjetivos.

- Que el aspecto publicista no se exterioriza únicamente en el orden formal de las relaciones, ni tampoco en el carácter de los sujetos a quienes afectan, sino que se nos ofrece asimismo desde el punto de vista material.

- Por la índole político social y económico política de dichas relaciones, en las cuales se manifiesta notoriamente el interés público y la protección del interés general, en un grado mucho más extenso y ostensible que en las relaciones de derecho privado.

h) Principio 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 y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansan el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas; que sólo en teoría: Postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

i) Principio de sencillez

Este principio de modo estrecho se relaciona con los fundamentos del derecho procesal del trabajo y en esa forma lo instituye el Código de la materia: para la eficaz explicación

del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de Trabajo y Previsión Social, integrados por normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y verdadera.

Asimismo, se establece que: El derecho procesal del trabajo es menos formalista que el derecho común. La simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento ante las Juntas Conciliatorias y Arbitraje, para facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales de trabajo; de modo que el concepto del procedimiento como mesa jurídica, no es admisible por la ciencia procesal moderna.

Sobre todo, por nuestro derecho procesal de trabajo que reduce las formas a lo que necesariamente requiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de las Juntas, contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir oficiosamente en los conflictos colectivos de orden económico; pues procuran que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro o que se reanuden las labores.

j) Principio conciliatorio

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

1.8. Regulación constitucional del derecho del trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, resguarda las garantías mínimas del derecho de los trabajadores/as del país.

1.8.1 La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985

En el Título II de la Constitución Política de la Republica establece el contenido de los derechos humanos dividiendo dicho título en capítulo I el cual regula los derechos individuales, en el capítulo II los derechos sociales, el capítulo III derechos y deberes cívicos y políticos y el capítulo IV limitación a los derechos constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución Política o Magna Carta se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de “el trabajo” encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.



En el Artículo 106 de la “Constitución Política de la República de Guatemala, primer párrafo se establece que: los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva.”

Como vemos en el Artículo anteriormente transcrito la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel doméstico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

- a) El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un dialogo abierto y respetuoso entre las partes;

- b) Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y
- c) La lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo cual queda determinado que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un Artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes.

Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificaran las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala, no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.



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

Según Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador.”¹⁷

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas institución está implícita la tutelaridad.”¹⁸

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 167

¹⁸ **Ibid.**



1.8.2. Constituciones anteriores

Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador. Fue con la Revolución de octubre de 1944 que se fortaleció el derecho de trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1°. De mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso su emisión, Decreto 330.





CAPÍTULO II

2. Elementos fundamentales del salario

2.1. Generalidades sobre el salario

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado, debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica necesariamente que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Asimismo, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el costo de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar el impuesto sobre la renta, los pagos a la seguridad social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

Su importancia radica en que de éste depende el cálculo para el pago de las prestaciones e indemnizaciones, por lo que se sugiere que dentro del contrato de trabajo se defina la base para el cálculo de las prestaciones extralegales, ya que en caso de no definirlo se tomara el salario pactado.

En sentido estricto además de que haya subordinación para la existencia de la relación laboral es indispensable el pago de salario, en consecuencia, en todo contrato de trabajo debe fijarse el monto del salario.

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; entendiéndose por el pago, retribución o salario pagado al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualesquiera otra prestación que se le pague al trabajador.

El salario puede ser fijo, variable y mixto, debiendo de promediarse para el cálculo del pago de vacaciones, aguinaldo, etc.

En la actualidad resulta todavía un punto de discusión entre sindicatos de trabajadores y patrones, considerar la posibilidad de realizar la fijación del pago de salario por hora de trabajo ejecutado, tal y como acontece en la Unión Americana; teniendo como argumento por parte de los patrones que con ello se promovería la eficiencia y la productividad, y por los sindicatos se esgrime que se deja desprotegido al trabajador al poner en riesgo su estabilidad en el empleo, ya que se estaría comercializando con la fuerza de trabajo desviando el sentido social de la ley laboral por un sentido práctico.

2.2. Definición de salario

El salario se define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 29 literal h), señala: “el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.”

Como ha quedado descrito en líneas anteriores, el salario es el concepto fundamental para la existencia de la relación de trabajo, pues si bien es cierto que existen casos en

que se dé subordinación sin salario (trabajo entre familiares, trabajo comunitario, servicio social), no pueden darse casos en que exista salario sin subordinación.

Al referirse al salario se debe entender como el pago, retribución o salarios pagados al trabajador, el cual se integra con el pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La regulación de los salarios, constituye una de las funciones fundamentales del derecho laboral, ya que con ello busca mantener el sano equilibrio entre los factores de la producción (trabajadores y patronos), cumpliendo con ello la función social de proteger a los menos favorecidos. Sin embargo, la fijación de los salarios mínimos no sólo responde a aspectos sociales y económicos, siempre se encuentra influido por posturas políticas de sindicatos, gobierno y patronos.

2.3. Factores determinantes de los salarios

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- a) El costo de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

- b) Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país, crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. En tanto que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.
- c) La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados, son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.
- d) Poder de negociación: La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

2.4. Nivel salarial medio

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

- a) El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado, aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.
- b) Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles, muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- c) La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas, suelen recibir elevados ingresos. Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

d) Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar, las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades. Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados. Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo y otros factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

2.5. Teoría de los salarios

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cual debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo, se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados, la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del Siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación en el pasado de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría, se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

“La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; éste sería el trabajador marginal. Puesto que

debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.”¹⁹

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen porqué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

¹⁹ **Ibid.**



2.6. El salario mínimo

Es la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece; sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña, es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento



contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo, aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

CAPÍTULO III

3. La participación en las utilidades

3.1. Generalidades

La mayor parte de los países latinoamericanos en donde existe legislación relativa a la participación financiera de los trabajadores en las empresas (Brasil, México, Chile, Perú, Venezuela, Honduras y Nicaragua), cuenta con sistemas de participación en las utilidades (llamadas en algunos casos beneficios, ganancias o también lucros).

En principio, los programas de participación en las utilidades consisten en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Por lo general, en estos países los sistemas de participación fueron introducidos a través de legislación de aplicación obligatoria.

En ella se establece el porcentaje de participación, la definición de beneficio que se debe utilizar, los trabajadores comprendidos y las excepciones, y a veces la forma en que el monto establecido debe ser distribuido entre los trabajadores. Por lo tanto, en esencia se trata de un pago variable que procura ligar una parte de la remuneración total de los trabajadores al éxito de sus empresas medido por las ganancias de éstas.

En su origen, a principios de este Siglo, los sistemas de participación en las utilidades fueron instrumentados en forma voluntaria en empresas que procuraban establecer

buenas relaciones laborales y querían compartir parte de los frutos de su éxito con los trabajadores que las conformaban.

Detrás de esta visión había una moderada intención redistributiva. Más adelante, algunos países quisieron establecer este principio en forma obligatoria, extendiendo el beneficio a la mayoría de los trabajadores.

En un contexto de pleno empleo y crecimiento sostenido, esta política distributiva parecía estar de acuerdo con el contexto económico laboral.

En los recientes años la situación ha sufrido sin duda cambios importantes. El mercado laboral ya no se caracteriza por relaciones contractuales indefinidas, sino que proliferan formas de contratación precarias, y las empresas parecen haber entrado en un proceso de reestructuración sin un fin impulsado por la necesidad de mantener su competitividad, ahora a nivel internacional.

Cabe preguntarse, entonces, si en este nuevo contexto la participación de los trabajadores en las ganancias continúa siendo un instrumento apropiado tal como fuera formulado. Este mecanismo no es novedoso a nivel regional. En Chile, México, Perú y Venezuela, entre otros países, existen distintos instrumentos que regulan esta participación, con un común objetivo original, el de expresar el derecho de los trabajadores a participar en el resultado financiero de las empresas y una evidente intención redistributiva.



Apartándose de esta práctica predominante en América Latina, recientemente Brasil ha adoptado un enfoque diferente de la participación de los trabajadores.

La medida provisional 794, introducida a fines de 1994, establece la participación de los trabajadores en los lucros o resultados de las empresas. Esta medida provisional reglamenta por primera vez una disposición constitucional que existía desde 1946 y que fue ratificada en las sucesivas constituciones brasileñas. Sus términos son bastante flexibles: los actores sociales pueden definir los criterios de participación mediante la negociación, y pueden optar por un sistema ligado al lucro de la empresa, a resultados específicos, o bien a indicadores mixtos. Dado que este instrumento legal está en vigor, existe alguna experiencia en su aplicación que puede ser útil para evaluar las bondades de este nuevo enfoque.

Actualmente la participación en las utilidades, corresponde única y exclusivamente a la parte patronal, siendo ésta por supuesto la parte propietaria de los medios de producción. Es decir que la parte trabajadora no percibe absolutamente nada en concepto de utilidades o ganancia líquida.

Sabido es, que lo que significa o implica el presente tema, resulta por demás controversial así como discutido y negado, ha sido a tal punto que no es común que se mencione en las legislaciones de Latinoamérica.

El problema fundamental que encierra el reparto de utilidades, consiste en que no todas las empresas tienen el mismo objeto o actividad. Mientras que unas se dedican a la

industria, otras pueden dedicarse únicamente al comercio. Mientras algunas lo hacen en el rubro de producción, otras lo hacen en el de distribución, etc.

Es posible, a pesar de lo señalado en el párrafo anterior, destacar la actividad de algunas empresas que son únicamente distribuidoras de otras más grandes.

Para interpretarse de mejor manera puede pensarse en el caso de las distribuidoras de libros, útiles de oficina o inclusive de medicina que utilizan a dos o más vendedores a domicilio, quienes ganan por comisión. Esta comisión, se puede considerar ya, una forma de participación en utilidades, que pese a lo cual, la legislación en el Código de Trabajo guatemalteco, no regula adecuadamente. Otro ejemplo lo constituyen los trabajadores de alta tecnología, quienes en la prestación de su servicio, producen precisamente “inventos”, los cuales deben representar alguna forma de participación. Estos dos ejemplos son claras muestras de la evidente necesidad que hay que el Código de Trabajo guatemalteco regule al respecto, sin embargo, lo que contiene no está desarrollado adecuadamente.

El punto de la presente investigación, consiste en el hecho claramente apreciable, de que no existe desarrollado adecuadamente en ley, nada al respecto de la participación en las utilidades. Lo cual permite que en este tipo de relación laboral, las condiciones en que se pacta la remuneración, consista únicamente en una determinada *comisión*, por las ventas o repartos efectuados, sin que ello por sí mismo implique una verdadera participación en las utilidades con fin redistributivo como ocurre en otras legislaciones, dejando a discreción de la parte patronal el reparto o no de la verdadera utilidad del negocio objeto de su actividad.

Por ello, es necesario llevar a cabo una investigación por medio de la cual se establezca la relevancia jurídica de legislar una norma dentro del Código de Trabajo que reglamente o desarrolle, las formas de producirse y de resguardarse la armonía en la institución laboral de la participación obrera en las utilidades de la empresa.

La participación en las utilidades debe ser expuesta en forma detallada en un capítulo aparte, el cual debe incluirse posteriormente a los capítulos en los que se ha desarrollado los elementos generales del derecho del trabajo. Así por ejemplo podría incluirse en los trabajos sujetos a regímenes especiales, en los que se podrían regular las actividades objeto de distribución de utilidades tales como la minería, la actividad maquiladora, etc.

3.2. Los sujetos

Los sujetos de la participación en las utilidades, deben coincidir directamente con los sujetos que conforman la relación de trabajo del derecho del trabajo, que como se vio en el primero de los capítulos que compone la presente investigación serán el trabajador y el patrono.

3.3. Elementos

Los elementos de la participación en las utilidades, son aquellos que guardan relación de identidad con los elementos de la relación de trabajo y a su vez con el contrato de trabajo. Además, tal como se anotó anteriormente, existen elementos propios de cada actividad económica, que debería agregarse al análisis y regulación de los elementos, siendo este

conjunto de factores, los elementos (que deberían ser denominados) reales de participación en las utilidades (tales como autorización estatal, régimen tributario privilegiado, etc.).

3.4. Naturaleza jurídica

La participación en las utilidades no es más que el derecho a percibir parte alícuota a las ganancias. En algunos países se ha implementado la participación obrera, lo que supone que este sujeto del derecho del trabajo, es decir, el trabajador, también tiene acceso a ese derecho.

3.5. La participación en las utilidades y su evolución histórica

Como se refirió, varios países latinoamericanos (Brasil, México, Chile, Perú, Venezuela, Honduras y Nicaragua), cuentan con legislación que establece las formas de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Los sistemas presentan diferencias en diversos aspectos, que los llevan a tener efectos también diferentes.

En México, el sistema de participación en las utilidades usa como base la renta gravable de las empresas, 10% de la cual debe ser pagada a los trabajadores por ese concepto. Es importante señalar que las empresas no pueden deducir pérdidas de años anteriores para determinar las utilidades de las que participarán los trabajadores. A partir de 1988 se produjo una discrepancia entre la base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades y la base usada para el impuesto a la renta, debido a un ajuste por inflación que se aplica únicamente en este último caso. Tal diferencia es

responsable de que la participación efectiva de los trabajadores sea menor que la originalmente prevista en la legislación.

La forma de distribución también está establecida por ley. La mitad de las utilidades en las que participan los trabajadores se distribuye en proporción a los salarios de cada trabajador (siendo su objetivo incentivar al personal de salario más alto) y el resto se distribuye en montos idénticos entre todos los trabajadores (siendo el objetivo redistribuir ingresos, ya que en términos relativos estos montos son más importantes para los trabajadores de salarios más bajos) Están exceptuadas de dar esta participación las empresas nuevas durante el primer año, las empresas nuevas de la industria extractiva durante el período de exploración, las instituciones sin fines de lucro y las empresas que facturan menos de 6 millones de pesos en el año.

En Chile se utiliza el lucro líquido como base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades. La utilidad líquida resulta de deducir del monto declarado para el impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores, el 10% por concepto de remuneración al capital propio del empleador.

El ámbito de aplicación está limitado a las empresas que legalmente están obligadas a presentar libros contables.

Pese a fijar en 30% el porcentaje por distribuir, el Código del Trabajo chileno establece una alternativa que libera a la empresa de la obligación anterior: la de pagar a los trabajadores una proporción del salario anual (25%), con un límite máximo de 4.75



salarios mínimos por trabajador. Esta alternativa permite a las empresas de lucro restringir lo distribuido por participación, con un límite máximo que también resulta bastante bajo (cualquier trabajador con salario superior a 1.60 salarios mínimos estaría recibiendo menos del 25% de su salario anual). La forma de distribución es proporcional al salario de los trabajadores.

En Guatemala existen convenios sobre distribución de utilidades en algunos pactos colectivos; por ejemplo en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, negociado y suscrito en la vía directa entre la Compañía Agrícola Industrial Santa Ana, Sociedad Anónima y el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Agrícola Industrial Santa Ana S.A.

En la práctica, la modalidad predominante para el pago de la participación en las utilidades consiste en la proporción del salario anual con límite superior.

Si se compara el sistema de Brasil con los demás sistemas latinoamericanos expuestos, vemos en primer lugar que el sistema brasileño no está ligado únicamente a las utilidades, ya que puede optarse por vincular la participación a resultados. Aunque es posible regular la participación en las ganancias (por lo general, fijando porcentajes), la participación en los resultados no puede ser reglamentada por la autoridad central, ya que se encuentra eminentemente en el dominio de la empresa (aunque en algunos casos las partes han llegado a acuerdos colectivos por ramas o sectores).



Otra diferencia, menos importante, es que en Brasil no se establecen formas de distribución entre los trabajadores, precisamente para dar mayor libertad en el caso de que una empresa elija la participación en los resultados. Por ejemplo, si se toma como referente el resultado de un grupo de trabajo y se quiere potenciar la solidaridad entre los miembros del grupo, se puede preferir realizar pagos iguales a todos los trabajadores del mismo. Pero si se quiere privilegiar la productividad individual, la forma de distribución más apropiada dependerá del salario de cada uno de ellos.

Estos problemas no se presentan cuando se trata de distribuir la participación en los lucros.

3.6. El tema de la participación de las utilidades en la legislación de Nicaragua

El tema de la participación en las utilidades es regulado en el área centroamericana en las distintas legislaciones de cada Estado, particularmente el Código de Trabajo cada uno de los países que conforman el Istmo. En el caso de Nicaragua, el Título II, Capítulo 1, Artículo 20 del Código de Trabajo regula, el contrato escrito de trabajo debe contener los siguientes requisitos:

- a) "El lugar y la fecha de su celebración.
- b) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido; del representante legal de la entidad empleadora.

- c) Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse.
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna.
- e) Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.
- f) La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración.”

Resulta particularmente importante el hecho establecido en el inciso f, puesto que se refiere a la cuantía de la remuneración, la cual como puede observarse incluye la participación en las utilidades. Ciertamente dicha legislación omite posteriormente la descripción normativa o definición legal de lo que ha de entenderse por participación en las utilidades, no obstante, también puede afirmarse con el aforismo de que todo lo que no está prohibido está permitido que aquellas empresas a las que se refiere el inciso, es decir, la que tienen entre sus actividades de curso normal el hecho de cobrar, el hecho de mandar a sus trabajadores a realizar cobros, les permiten a estos la participación en las utilidades que percibe la empresa en este rubro, lo cual conceptualmente es ya un reparto de utilidades. Sin embargo se debe hacer hincapié en que puede pactarse otro tipo de remuneración ya sea un salario fijo, o un salario base más un porcentaje sobre ventas, es decir, que al igual que en Guatemala, se está regulando una de las formas de remuneración del trabajo, que no necesariamente cumple la función redistributiva del reparto de utilidades al que se refiere esta investigación.



Se puede afirmar así mismo del análisis de esta legislación que, si bien el proceso de formación de sus relaciones obrero patronales han estado regidas por distintas modificaciones a su ley, el concepto de reparto de utilidades se preserva tal y como queda consignado en la cita. En Guatemala esto no ocurre en la misma manera, ya que solamente se deja entrever el concepto en el Artículo 88 del Código de Trabajo.

3.7. El tema de la participación de las utilidades en la legislación de Honduras

En el caso de la legislación hondureña, el tema de la participación en las utilidades es regulado en innumerables normas jurídicas de su Código de Trabajo, de las cuales se hace referencia únicamente a las más importantes. Es preciso señalar previo a citar textualmente algunos párrafos del cuerpo legal mencionado que, el tema de la participación en la utilidades por parte de los obreros, resulta con el sólo hecho de suscitar mayor número de Artículos en la ley para su tratamiento.

En el Título II, con el epígrafe contrato de trabajo, en el Capítulo I, del Contrato individual de trabajo, especialmente lo que se refiere a la definición y normas generales del Código de Trabajo hondureño, en su Artículo 23 se señala: “El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”. Esta norma, permisiva genera las siguientes regulaciones en el mismo cuerpo de leyes mencionado. En el capítulo IV del Título IV, de los salarios se regula: “Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales,



valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.”

Como puede apreciarse en la legislación hondureña se concibe a la participación en las utilidades como parte del salario, tanto en su concepción como en su real remuneración efectiva. En otras palabras la participación en las utilidades se paga. No obstante, y pese a que aparece en la norma a la par de las comisiones es preciso enfatizar la diferencia entre comisiones y participación en las utilidades, puesto que como lógicamente puede establecerse de la lectura de la norma, no puede haber la concepción de regular en una norma lo que es sinónimo, sino más bien como se aprecia se trata de la enumeración de dos cosas o temas independientes uno del otro.

Por ello, se puede concluir que el salario además de todo lo que lo conforma en la legislación hondureña, está asimismo constituido por comisiones en donde se aplique y participación en las utilidades en donde se apliquen también.

Esto es cierto, sobre todo cuando se señala en el Artículo 364 del mismo cuerpo de leyes hondureñas citado que: “El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora).
- b) Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo).



- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”

3.8. El tema de la participación de las utilidades en la legislación de Panamá

El Capítulo III del Título IV del Código de Trabajo de Panamá también establece en la concepción del salario, la participación en las utilidades.

Este hecho se puede apreciar con la cita del Artículo 140 que indica: “salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.”

Lo importante de esta cita consiste en que la legislación panameña, como es obvio, se puede apreciar la participación en las utilidades como un tema completamente independiente de los demás que componen el salario, y como tal, genera la obligación para la parte empleadora de pagarlo, lo cual ya constituye el reparto de utilidades de la misma empresa para con sus obreros o trabajadores.

3.9. El tema de la participación en la ley guatemalteca

El artículo 88 del Código de Trabajo indica que: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación del trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio

prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. cálculo de esa remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) por unidad del tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

De lo anterior resulta manifiesto que sí existe, conforme a nuestro ordenamiento jurídico laboral, el tratamiento normativo de la participación del trabajador en las utilidades del patrono, no obstante con una legislación mínima por que no se establece la forma de la repartición de las mismas.

Pero este tratamiento normativo de la participación del trabajador en el reparto de utilidades, es incompleto y en consecuencia deja sin regular aspectos tales como:

- a) Si la participación en las utilidades es o no obligatoria;
- b) Cuál será el monto máximo o mínimo de participación en las utilidades que tendrán los trabajadores;
- c) Las formas de la participación en las utilidades; y
- d) Las medidas que resguarden la institución de la repartición de las utilidades.

El problema primero que habría que analizar, sería analizar la obligatoriedad de la repartición de utilidades. En este caso debemos analizar previamente si la repartición de utilidades es un complemento de un salario base, o si es ésta la única remuneración. En el segundo caso, de ser la única remuneración, en salario mismo consistirá en esta participación de utilidades, en cuyo caso el propio código, hace la salvaguarda a favor del trabajador, de que éste no asumirá los riesgos de pérdida que tenga el patrono. Al tratarse del caso primero, en el que la participación de las utilidades, es un complemento de un salario base (en cuyo caso se trata de una ventaja con fines redistributivos), se presentaría por tratarse de una ventaja, el problema de la obligatoriedad de brindar la participación de utilidades.

Conforme a ésta última posibilidad debemos recordar que el Código de Trabajo, regula normas mínimas, llamadas a ser superadas, por lo que no regula expresamente las formas de superación (ya que en cantidades o porcentajes iría quedando obsoleta con el tiempo), por lo cual el caso de la participación de utilidades podría producirse por vía de lo que actualmente se denomina bonificación incentivo. La cuestión de la obligatoriedad que existe en las legislaciones brasileña o venezolana, en Guatemala debiera atender a los beneficios que otorga el Estado a determinadas actividades tales como la maquiladora, la minería, la explotación de hidrocarburos, etc.

Esto se fundamentaría en la situación en que otorga una ventaja al patrono a cambio de que éste a su vez responda con otorgar una ventaja al trabajador, a través del reparto de utilidades.

Por el contrario el impacto para la economía que representaría obligar a todos los patronos a conceder participación de sus utilidades al trabajador, resultaría negativo, dada la renuencia del patrono a pagar más allá del salario mínimo.

3.10. Obligatoriedad del sistema de participación de utilidades

Como lo indicamos anteriormente dada la situación de la economía Guatemalteca, resultaría difícil la implementación obligatoria de la repartición de utilidades adicional a un salario base. En consecuencia resultaría más viable condicionar esta repartición de utilidades a las actividades o empresas que reciben beneficios estatales para su funcionamiento, en cuyo caso sí podría obligarse a quienes emprenden estas actividades a realizar el pago adicional al salario mínimo, mediante repartición de utilidades.

Así esta obligatoriedad no debería ser regulada particularmente en el Código de Trabajo, sino que en las leyes específicas que regulan las actividades que requieren de un beneficio estatal (tal como autorización, exenciones o exoneraciones fiscales, controles especiales o situaciones similares).

En cuanto al resto de actividades, la repartición de utilidades sería voluntaria sometándose en consecuencia a la negociación colectiva prevista en el Código de Trabajo.



3.11. Monto de la participación de las utilidades

En este aspecto hay que analizar un primer asunto relacionado con el concepto y la existencia de la utilidad. Pero los efectos de este trabajo no vamos a entrar a la discusión teórica de la utilidad como concepto económico. Aquí partiremos de que la utilidad a repartir debe ser la determinada contablemente en el informe de pérdidas y ganancias llevado y realizado conforme a las normas de contabilidad generalmente aceptadas.

Habría que determinar también en este apartado el tiempo de reparto de utilidad, para determinar en primer lugar que período será tomado para calcular la utilidad, y en segundo lugar en qué período de pago de salarios será repartida la utilidad. Para el caso de la participación obligatoria estimo prudente que el periodo de utilidad a repartir, sea el del año calendario inmediato anterior, y que el periodo a repartir sea un solo pago al principio del año siguiente al de la utilidad repartida.

En cuanto a la repartición voluntaria podría darse de similar manera, pero sería siempre flexible que quede sujeta a la voluntad y acuerdo de la negociación colectiva.

Podría optarse por un sistema mixto, basado en un porcentaje fijo de participación en las utilidades, y dejar a la voluntad o a la negociación colectiva las fechas de pago. O bien indicar normativamente las fechas y formas de pago así como un mínimo de utilidad a repartir, dejando a la voluntad o negociación colectiva el aumento del porcentaje de utilidad a repartir, pero en este caso el mínimo sería irrenunciable y obligatorio.



3.12. Formas de la participación de las utilidades

En cuanto en la forma de la participación habría que determinarse si esta será en todos los trabajadores, si se excluiría alguna clase de trabajadores (gerentes, supervisores o puestos de confianza); si el monto a repartir será distribuido en partes iguales, o si se repartirá en forma proporcional al monto del salario, a la participación en la producción o de alguna otra manera análoga; si la forma de efectuar el pago será a través de un solo pago a través de pagos periódicos; y si la utilidad repartida podrá o no ser contabilizada como pérdida para el siguiente ejercicio fiscal.

Así la repartición de las utilidades podría formularse, de manera proporcional al salario de cada trabajador, de manera uniforme para todos los trabajadores, o en una forma mixta. Al repartir la utilidad en forma directamente proporcional al salario, se beneficiaría a quienes tuvieren salarios altos, no así a quien tuviere un salario inferior. Si se repartiera la utilidad en forma igual para todos los trabajadores este beneficio resultaría homogéneo, y solo variable por el monto a utilidad a repartir, dando así a todos los trabajadores sin importar su posición en la empresa la categoría de iguales, para los efectos de este beneficio. La forma mixta como en el sistema mexicano, consistiría en destinar un porcentaje de la utilidad a repartir para que sea distribuida en partes iguales y destinar el resto de la utilidad a repartir para que se distribuya en forma directamente proporcional al monto de los salarios de los trabajadores.

Adicionalmente podría optarse por algunas formas que ya se han intentado por el medio nacional, tal como el otorgamiento de acciones (de las sociedades accionadas que tienen la calidad de patronos), en cuyo caso el reparto de utilidades es igual para cada acción,

pero es variable el número de acciones otorgada a cada trabajador, en función supuesto y salario en la sociedad. Esta forma de participación de utilidades, apareja un elemento diferente a las otras formas de repartición: el derecho de voto y la intervención de la dirección de los negocios sociales que no a sido bien recibida en anteriores ocasiones (como ejemplo las acciones del Banco los Trabajadores en las que a través del tiempo se ha procedido con la finalidad de que esa facultad de dirección no sea utilizada e inclusive se pierde la calidad de accionista).

3.13. Medidas que resguarden la institución de la participación en las utilidades

Estas medidas de resguardo deberán adaptarse en caso de que se institucionalice en forma obligatoria (ya sea para todas las actividades o determinadas actividades), para asegurar que los trabajadores gocen efectivamente del beneficio de participar de las utilidades del patrono.

Estas medidas de resguardo deben encaminarse a:

- a) La determinación real de la utilidad del patrono;
- b) El monto de la utilidad a repartir al trabajador;
- c) El pago efectivo del beneficio al trabajador;
- d) Pago en caso de terminación anticipada de contratos o relaciones laborales;
- e) Sanciones por el incumplimiento de pago de participación de utilidades;
- f) Regular la no existencia de utilidades; y
- g) Supervisión de patronos sujetos a participación de utilidades de sus trabajadores.



CONCLUSIONES

1. El Derecho al trabajo es un derecho fundamental, que forma parte de catálogo de los derechos humanos y en la actualidad, no existe una normativa que regule la exigencia al derecho del reparto de las utilidades que obtiene un determinado patrono en las actividades económicas productivas.
2. El reparto de utilidades, para con el trabajador, si está previsto en el ordenamiento jurídico nacional, pero no con la amplitud necesaria. La participación que actualmente tiene se le reconoce como derecho, en la realidad y práctica al trabajador es únicamente la que se realiza por porcentaje de ventas, no propiamente sobre utilidades.
3. En el ordenamiento nacional no existe regulación que obligue al patrono al reparto de utilidades con los trabajadores, como una acción redistributiva de las mismas. Se hace necesario que se regule la obligatoriedad, del reparto de utilidades derivadas de diferentes actividades empresariales hacia los trabajadores, como primera instancia en aquellas actividades que tengan o requieran de autorizaciones estatales.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Organismo Legislativo, establezca un marco normativo ordinario que emane de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando respecto al derecho de reparto de utilidades en la legislación laboral guatemalteca, para que no se siga en franca violación a los derechos de los trabajadores y así poder establecer sanciones en las que incurran los infractores a dichos derechos
2. Que el estado de Guatemala, a través del Organismo Ejecutivo, cumpla con sus obligaciones contenidas en los Artículos 101, 102, 103, 104, 105 y 106, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en materia de trabajo, creando un marco normativo que regule el reparto de utilidades a los trabajadores, y establezca las bases y lineamientos de como deben regirse estos derechos.
3. Que para la propuesta de reformas que se plantean, pueda considerarse la integración de una comisión, por parte de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para la elaboración de un estudio preliminar que podría derivar en anteproyecto de ley, que busque que en Guatemala exista obligación del patrono de repartir a sus trabajadores parte de las utilidades, como principio de justicia social y laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- BAUER PAIZ, Alfonso. **Gaceta de los tribunales de trabajo y previsión social**. Guatemala: (s.e.), 1948.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Reproflo S.A. de C.V. México D.F., 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª.ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones De Palma, 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. ed. México D.F., México: Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1998.
- GARCIA OVIEDO, Eduardo, **Principios generales del derecho social**. México: (s.e), 2008
- KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª.ed. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Desalma S.A., 1987.
- LOPEZ AQQUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 1ºt. Ed. Fénix, Guatemala: 2001
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 4ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1994.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª.ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1977.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, 1971.