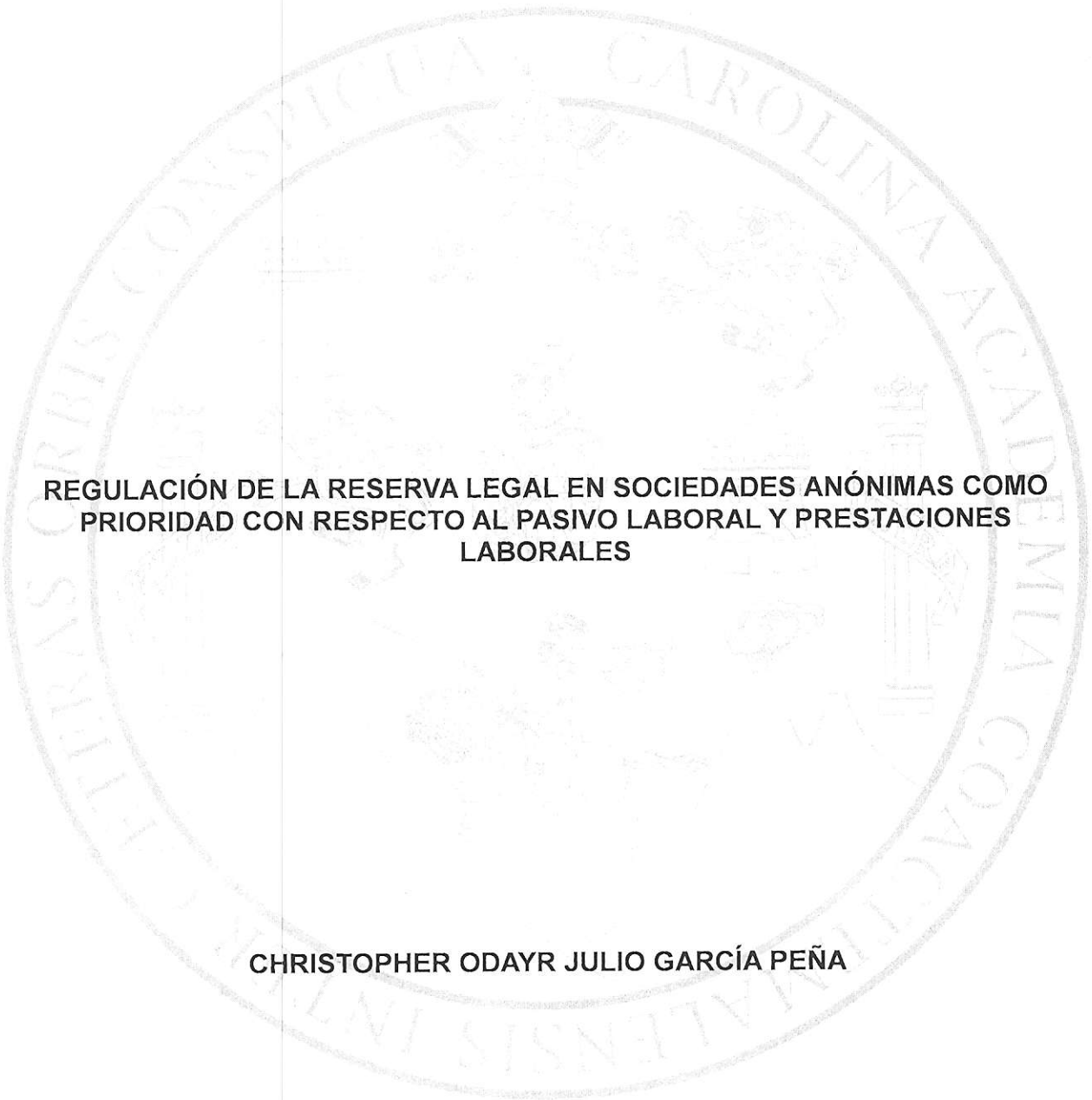


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**REGULACIÓN DE LA RESERVA LEGAL EN SOCIEDADES ANÓNIMAS COMO  
PRIORIDAD CON RESPECTO AL PASIVO LABORAL Y PRESTACIONES  
LABORALES**

**CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCÍA PEÑA**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2018**

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

**REGULACIÓN DE LA RESERVA LEGAL EN SOCIEDADES ANÓNIMAS COMO  
PRIORIDAD CON RESPECTO AL PASIVO LABORAL Y PRESTACIONES  
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCÍA PEÑA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2018

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. César Andrés Calmo Castañeda  
Vocal: Lic. Edward Rosalio Gómez García  
Secretario: Lic. Edgar René Ovalle Figueroa

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa  
Vocal: Lic. Ery Fernando Bámaca Pojoy  
Secretario: Lic. Walter Alfonso Divas Canuz

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 07 de febrero de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MARIO ALEXANDER VELASQUEZ PEREZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCIA PEÑA, con carné 200311617,  
 intitulado REGULACIÓN DE LA RESERVA LEGAL EN SOCIEDADES ANÓNIMAS COMO PRIORIDAD CON  
RESPECTO AL PASIVO LABORAL Y PRESTACIONES LABORALES.

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

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

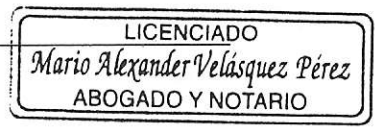
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
**Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis**

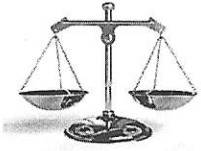


Fecha de recepción \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

f) \_\_\_\_\_  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)





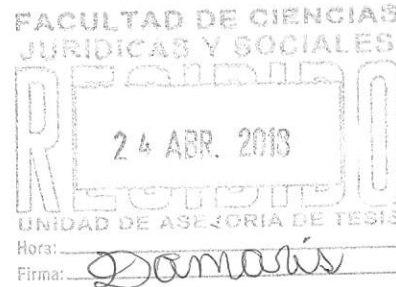


Lic. Mario Alexander Velásquez Pérez  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 11276

14 calle 12-50 zona 7 Residenciales Petapa 2 San Miguel Petapa Guatemala  
teléfono 44993144

Guatemala, 19 de abril de 2018

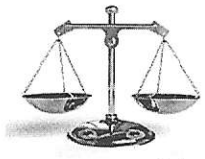
Licenciado  
Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Licenciado Orellana Martínez:

De manera atenta me dirijo a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que de acuerdo al nombramiento recaído en mi persona como asesor de tesis del estudiante **CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCIA PEÑA**, de fecha 07 de febrero de 2018 de la Unidad de Tesis de esa casa de estudios, procedí a asesorar el trabajo titulado: **“REGULACIÓN DE LA RESERVA LEGAL EN SOCIEDADES ANÓNIMAS COMO PRIORIDAD CON RESPECTO AL PASIVO LABORAL Y PRESTACIONES LABORALES”**, y en virtud de las potestades como asesor que me confiere el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de manera atenta le informo:

- a) Que el trabajo en referencia se efectuó bajo mi asesoría y durante la misma le hice al autor sugerencias y/o recomendaciones, acerca de los aspectos del contenido, bosquejo preliminar y bibliografía que consideré prudente, de igual manera acerca del cumplimiento de los requisitos que contiene el reglamento para el trabajo de tesis.
- b) Los objetivos planteados al inicio del trabajo de investigación fueron alcanzados de manera eficiente por el autor, logrando el objetivo principal el cual consistió en determinar la falta de regulación de la reserva legal en las sociedades anónimas como prioridad para cubrir el pasivo laboral y prestaciones laborales.



Lic. Mario Alexander Velásquez Pérez  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 11276  
14 calle 12-50 zona 7 Residenciales Petapa 2 San Miguel Petapa Guatemala  
teléfono 44993144

- c) Al realizar el análisis del trabajo de investigación se determinó la validez de la hipótesis, ya que, en efectivo, no existe una regulación congruente y eficiente para la utilización de la reserva legal en las sociedades anónimas como prioridad a cubrir el pasivo laboral, provocando la vulneración a los derechos laborales al no indemnizar a los trabajadores cuando una sociedad anónima se disuelve por aducir que no tienen el capital para cubrir dichas prestaciones laborales dando solamente por terminados las relaciones laborales.
- d) Los métodos de investigación aplicados en este trabajo fueron los métodos deductivos, inductivo, y analítico y las técnicas de investigación utilizadas fueron las bibliográficas, entrevista y la observación para recopilar la información. Se considera que la redacción que utilizó reúne las condiciones que se exigen por nuestra máxima casa de estudios superiores, así mismo la conclusión discursiva es acorde y oportuna al título del trabajo, y la bibliografía que se utilizó está conforme al contenido e importancia del tema investigado y desarrollado.

Por las razones anteriormente expuestas, me es grato reconocer el esfuerzo y el mérito del trabajo realizado por el estudiante **CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCIA PEÑA**, en consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE** del mismo, así como la contribución científica que se hace del mismo, consecuentemente, estimo y considero que el trabajo de tesis analizado y asesorado, reúne las condiciones necesarias para que se apruebe, conforme al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de igual manera hago constar que con el estudiante **CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCIA PEÑA**, no me une ningún vínculo de parentesco dentro de los grados de ley.

Lic. Mario Alexander Velásquez Pérez  
Colegiado 11276  
Asesor de Tesis

LICENCIADO  
Mario Alexander Velásquez Pérez  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CHRISTOPHER ODAYR JULIO GARCÍA PEÑA, titulado REGULACIÓN DE LA RESERVA LEGAL EN SOCIEDADES ANÓNIMAS COMO PRIORIDAD CON RESPECTO AL PASIVO LABORAL Y PRESTACIONES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

*[Handwritten signatures and stamps]*

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

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





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme estar aquí.
- A MIS HIJOS:** Dereck y Dayra, por ser mi inspiración en cada momento de mi vida.
- A MI HERMANA:** Orsiny García, por ser bastión fundamental en mi vida.
- A MI MADRE:** Regina González (Q.E.P.D), por formar la persona que soy.
- A:** Julián e Isabel García, que con su cariño y disciplina me guiaron en el transcurso de mi vida.
- A:** Mi novia Karina Rodríguez, por ser parte esencial en mi vida con su apoyo, amor y respeto me ha llevado a cumplir mis metas.
- A MIS HERMANOS:** Néstor Isidro, Jonathan Pineda, Juan Luis Azurdía, Fernando Chacón, Amerika Monterroso, por ser mi apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.
- A:** Rudy Ordoñez, (Q.E.P.D.), por enseñarme a vivir.



## PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis es una investigación cualitativa que pertenece a la rama del derecho mercantil y concierne aspectos doctrinarios y jurídicos del derecho laboral, en cuanto a que no se utiliza la reserva legal acumulable por las sociedades anónimas como prioridad para cubrir el pasivo laboral cuando entra en liquidación una sociedad anónima.

Esta investigación se realizó en el período comprendido entre agosto del año 2017 a marzo del año 2018, siendo el objeto de estudio la reserva legal de las sociedades anónimas, el cual puede ser utilizado para cubrir el pasivo laboral de la sociedad cuando entra en liquidación. Los sujetos de estudio fueron las sociedades anónimas y sus trabajadores.

El aporte académico de esta investigación es dejar una fuente de consulta doctrinaria y jurídica a profesionales y estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, para que conozcan los aspectos relevantes y necesarios que se deben cambiar en cuanto al uso de la reserva legal en las sociedades anónimas, para que se pueda utilizar como prioridad ante el pasivo laboral cuando dicha sociedad se disuelve.



## HIPÓTESIS

La falta de regulación acerca de la utilización de la reserva legal en las sociedades provoca que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores al no existir como prioridad una norma que garantice el cumplimiento de las obligaciones patronales por parte de las sociedades, dejando en libertad a éstas y solo limitándose a sus responsabilidades civiles y mercantiles.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue efectivamente comprobada a través del método científico analítico, el cual permitió descomponer el objeto de estudio de la reserva legal de las sociedades anónimas, para observar las causas, naturaleza, y efectos de esta institución jurídica mercantil.

Se determinó que puede ser utilizada la reserva legal para cubrir el pasivo laboral cuando las sociedades anónimas entran en liquidación, por lo que no se limita a cubrir únicamente las responsabilidades mercantiles y civiles, sino que además se puede utilizar para cubrir la proyección futura del pasivo laboral y prestaciones laborales con la reserva legal acumulable, existiendo la posibilidad de ser monitoreada por las instituciones laborales correspondientes.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1 Sociedades mercantiles.....	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Clasificación legal.....	3
1.2.1 Sociedad colectiva.....	4
1.2.2 Sociedad en comandita simple.....	4
1.2.3 Sociedad de responsabilidad limitada.....	5
1.2.4 Sociedad anónima.....	6
1.2.5 Sociedad en comandita por acciones.....	9
1.3 Empresa mercantil.....	10
1.3.1 Definición.....	10
1.3.2 Elementos.....	11

### CAPÍTULO II

2 Disolución de las sociedades mercantiles.....	17
2.1 Definición.....	17





2.2 Clases ..... 18

    2.2.1 Disolución parcial..... 18

    2.2.2 Disolución total..... 21

    2.2.3 Procedimiento de disolución total de la sociedad anónima..... 22

2.3 Liquidación ..... 23

    2.3.1 Definición ..... 23

    2.3.2 Procedimiento..... 24

**CAPÍTULO III**

3 Derecho de trabajo ..... 27

    3.1 Antecedentes ..... 27

    3.2 Definición..... 31

    3.3 Fuentes ..... 33

        3.3.1 Fuentes Reales..... 33

        3.3.2 Fuentes formales ..... 33

        3.3.3 Fuentes históricas..... 34

    3.4 Principios ideológicos ..... 35



Pág.

3.4.1	Principio de tutelaridad al trabajador.....	35
3.4.2	Principio de garantías mínimas.....	36
3.4.3	Principio de Irrenunciabilidad.....	41
3.4.4	Principio de superación de derechos mínimos.....	42
3.4.5	Principio de necesidad.....	42
3.4.6	Principio imperativo.....	42
3.4.7	Principio de realismo.....	42
3.4.8	Principio de equidad .....	43
3.4.9	Principio de derecho público.....	43
3.4.10	Principio de que el derecho de trabajo es hondamente democrático...	43
3.5	Principios generales .....	43
3.5.1	Principio In dubio Pro operario.....	44
3.5.2	Principio de sencillez .....	44
3.5.3	Principio conciliarlo .....	44
3.6	Contratos de trabajo.....	45
3.6.1	Contratos de trabajo por la cantidad de relaciones de trabajo.....	45
3.6.2	Los contratos de trabajo dependiendo de la forma.....	47



3.6.3 Contratos de trabajo en cuanto a su plazo o su modalidad ..... 50

3.7 Sujetos de la relación de trabajo ..... 51

3.7.1 Patrono ..... 51

3.7.2 Trabajador..... 53

3.7.3 Representantes del patrono..... 54

3.7.4 Intermediarios ..... 55

#### CAPÍTULO IV

4 Terminación de los contratos de trabajo ..... 57

4.1 Definición..... 57

4.2 Formas de terminación de los contratos..... 58

4.2.1 Despido directo justificado ..... 58

4.2.2 Despido directo injustificado ..... 61

4.2.3 Despido indirecto ..... 62

4.2.4 Renuncia..... 65

4.2.5 Terminación de los contratos laborales por disposiciones especiales .... 66

## CAPÍTULO V

5	Regulación de la reserva legal en sociedades anónimas como prioridad con respecto al pasivo laboral y prestaciones laborales .....	69
5.1	Responsabilidad de los socios en las sociedades anónimas .....	69
5.2	Vulneración a los derechos laborales al no establecerse obligación a las sociedades anónimas de cubrir el pasivo laboral .....	70
5.3	Relación entre el derecho laboral y las sociedades anónimas .....	71
5.4	La reserva legal como prioridad al pasivo laboral de los trabajadores en una sociedad anónima.....	73
5.4.1	Reformas aplicables del Decreto 18-2017 del Congreso de la República de Guatemala referente a la reserva legal .....	74
	<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>79</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>81</b>



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se concentró en la rama del derecho mercantil y derecho laboral, específicamente por la vulneración a los derechos laborales al no obligar a las sociedades anónimas a utilizar la reserva legal para cubrir el pasivo laboral cuando dicha sociedad se disuelve. La falta de una estricta normativa que proteja a los trabajadores y el desinterés de las instituciones laborales por velar que las sociedades anónimas respondan debidamente en cuanto al pago de prestaciones laborales evidencia la desigualdad económica entre patronos y trabajadores. El objetivo general de esta investigación jurídica fue determinar la falta de regulación de la reserva legal en las sociedades anónimas como prioridad para cubrir el pasivo laboral y prestaciones laborales.

La hipótesis consistente en la falta de regulación acerca de la utilización de la reserva legal en las sociedades provoca que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores al no existir como prioridad una norma que garantice el cumplimiento de las obligaciones patronales por parte de las sociedades, dejando en libertad a éstas y solo limitándose a sus responsabilidades civiles y mercantiles, fue comprobada a través del método analítico.

La tesis se desarrolla en cinco capítulos que se resume en los siguientes: Capítulo I contiene lo referente a las sociedades mercantiles, su definición, clasificación legal, y aspectos doctrinarios de la empresa mercantil; el capítulo II explica la disolución de las sociedades mercantiles, las clases de disolución que existe y el procedimiento de liquidación de una sociedad anónima; el capítulo III contiene aspectos doctrinarios del derecho laboral, definición, fuentes, principios y definición de un contrato de trabajo y su clasificación; el capítulo IV, establece la terminación de los contratos, las formas por las cuales puede terminar un contrato de trabajo y; el capítulo V que contiene el tema medular



de esta investigación que es la regulación de la reserva legal en sociedades anónimas como prioridad con respecto al pasivo laboral y prestaciones laborales, explicando la responsabilidad de las sociedades anónimas, la vulneración a sus derechos laborales y un análisis de las recientes reformas al Código de Comercio en cuanto a la reserva legal.

Durante el desarrollo del presente trabajo se utilizaron los métodos científicos deductivo-inductivo para poder inferir y concluir en los conceptos y sintetizar las ideas principales. Y el método analítico para descomponer el contenido en partes y analizar cada tema principal de esta investigación. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica; utilizando la amplia doctrina de juristas guatemaltecos y extranjeros; entrevista, a determinados sujetos que han sido perjudicados en la terminación de sus contratos en sociedades en liquidación; la observación, en cuanto al impacto social en el desempleo e irresponsabilidad de los socios de no cumplir con sus obligaciones ante los trabajadores.

Por lo tanto, es mi propósito proporcionar este trabajo de investigación, para que sea fuente de consulta para todo profesional y estudiante que tenga inquietud por el tema de reserva legal para cubrir el pasivo laboral y prestaciones laborales.



## CAPÍTULO I

### 1 Sociedades mercantiles

Las sociedades mercantiles son personas jurídicas conformadas por dos o más personas, los cuales bajo una denominación o razón social realizan actividades mercantiles, es decir una actividad lucrativa. Dentro de este capítulo se desarrollará todo lo relacionado a su definición y la clasificación que proporciona la legislación mercantil guatemalteca.

#### 1.1 Definición

El diccionario jurídico elemental define a la sociedad en un sentido amplio como: “agrupación natural o convencional de personas, con unidad distinta y superior a la de sus miembros individuales, que cumple con la cooperación de sus integrantes, un fin general de unidad común”.<sup>1</sup>

Otra definición del mismo diccionario define a la sociedad como, “el contrato en el que dos o más personas ponen en común bienes o industria, para obtener una ganancia y repartirse los beneficios”.<sup>2</sup>

El autor cita al escritor Vicente y Gella, quien proporciona una definición de sociedad

---

<sup>1</sup> Cabanellas de la Cueva, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 82

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 25



mercantil al indicar que es: “La unión de personas y bienes o industrias para la explotación de un negocio, cuya gestión produce, con respecto de aquellas una responsabilidad directa frente a terceros”.<sup>3</sup>

León Bolaffio citado por el autor Villegas Lara establece que una sociedad mercantil es, “un sujeto autónomo de relaciones jurídicas constituidas por medio de un contrato que tiene notoriedad legal, entre dos o más personas, las cuales se proponen ejecutar, bajo una denominación social y con fondo social, formado por las respectivas aportaciones, uno o más actos mercantiles, para repartir consiguientemente entre ellos los beneficios y las pérdidas de la empresa común en la proporción pactada o legal”.<sup>4</sup>

Villegas Lara expone que una sociedad mercantil es: “la agrupación de varias personas que, mediante un contrato, se unen para la común realización de un fin lucrativo, crean un patrimonio específico y adoptan unas de las formas establecidas por la ley”.<sup>5</sup> Siendo para este autor la definición que ha inspirado al actual Código de Comercio. Esta definición es la que mantiene la legislación mercantil.

Luego de estas definiciones se puede deducir que una sociedad mercantil es un contrato, desde el punto de vista formal, ya que debe ser autorizado por un notario y debe reunir los requisitos que establece el Código de Notariado para su autorización; es importante mencionar que para que se considere una sociedad también debe cumplir con

---

<sup>3</sup> Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco. Tomo I.** Pág. 47

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 256

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 287



determinados elementos propios como: las personas, que tienen que existir forzosamente dos o más; capacidad de las partes para celebrar el contrato; consentimiento porque debe manifestarse la voluntad de las partes en el contrato a través de la puesta de su firma; debe existir un objeto lícito, porque no se pueden pactar contratos realizando actividades ilícitas, siendo las prestaciones de dar, hacer, o no hacer siempre dentro del marco de la ley; deben existir ganancias o ánimo de lucro para que sea considerada como una sociedad mercantil ya que el principal objeto de una sociedad mercantil es estar dentro del comercio y obtener ganancias; por último debe ser consensual porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes.

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

## **1.2 Clasificación legal**

Entre la clasificación legal de sociedades se encuentran: sociedad colectiva, sociedad comandita simple, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima y la sociedad comandita por acciones de las cuales se desarrollará una breve síntesis.



### **1.2.1 Sociedad colectiva**

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

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

### **1.2.2 Sociedad en comandita simple**

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

Los órganos de esta sociedad son: órgano de soberanía, que está integrado por los socios comanditados y comanditarios solo que estos últimos no tienen derecho a voto; y se encargan de tomar las decisiones contempladas en su escritura constitutiva, o en la ley. Órgano de administración, que está integrado por los socios comanditados y realizan todas aquellas actividades que se encomiendan en la escritura constitutiva. Órgano de fiscalización, es el órgano encargado de fiscalizar al comanditado administrador. Se encuentra regulada del Artículo 68 al 77 del Código de Comercio de Guatemala.

### **1.2.3 Sociedad de responsabilidad limitada**

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

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

## 1.2.4 Sociedad anónima

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

En la Revolución Francesa con el triunfo del liberalismo la sociedad anónima fue evolucionando y se consagran en el Código de Comercio de Napoleón en 1807, aparte de este Código, la formación de las sociedades anónimas se desplazó a la empresa privada, reservándose el Estado su autorización y control permanente de la Ley Napoleónica el cual paso a otras legislaciones, introduciéndole las innovaciones que la práctica mercantil ha ido acogiendo. Muchos países introdujeron variantes en la formación y estructuración de la sociedad, pero el antecedente directo de lo que se conoce como sociedad anónima es el Código de Napoleón.

“En Guatemala, la sociedad anónima apareció en el Código de Comercio de 1877, promulgado durante la administración del general Justo Rufino Barrios, teniendo como ejemplo el Código de Comercio de Chile. Hasta 1942, fecha en que se emitió un nuevo Código de Comercio, el legislador no hizo más que sistematizar el articulado, que se ve

ampliado por una serie de leyes complementarias posteriores”.<sup>6</sup> En la actualidad en Guatemala, la sociedad anónima y la sociedad de responsabilidad limitada son las más importantes ya que el otro tipo de sociedades resultan ser obsoletas y poco eficientes.

Para definir la sociedad anónima es importante establecer qué es una sociedad mercantil, que se identifica con una denominación social, el capital está dividido y representado por acciones y se encuentra integrada por dos o más socios que responden en forma limitada a la obligación social.

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

El autor Villegas Lara define a la sociedad Anónima como “una sociedad Formalmente mercantil, de carácter capitalista, se identifica con denominación, tiene un capital dividido y representado en títulos llamados acciones, y los socios limitan su responsabilidad hasta el monto total de las acciones que son de su propiedad”.<sup>7</sup>

El diccionario jurídico elemental define a una sociedad anónima como, “la simple asociación de capitales para una empresa o trabajo cualquiera”.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid.* Pág. 270.

<sup>7</sup> *Ibid.* Pág. 127.

<sup>8</sup> Cabanellas de las Cuevas, **Op. Cit.** Pág. 640

Distintos autores definen a la sociedad anónima, siempre tomando en cuenta los elementos esenciales o características específicas las cuales son:

- a) La sociedad anónima es de carácter capitalista ya que el capital importa más que las personas en su estructura;
- b) Se identifica bajo una denominación social, haciendo referencia al nombre de los socios y la actividad a la que se dedicará;
- c) Tiene el capital dividido y representado por acciones, porque esa es su naturaleza por lo que existen acciones;
- d) Los socios responden en forma limitada al monto de sus aportaciones o a las acciones que hayan suscrito.

Partiendo de las características se puede definir que la sociedad anónima es una sociedad mercantil, de tipo capitalista, que se identifica bajo una denominación social integrada por dos o más personas que subscriben acciones y responderán en forma limitada al monto de estas. Además, está estructurada por tres órganos: órgano de soberanía, el cual está integrado por todos los socios y pueden reunirse en junta ordinaria o extraordinaria dependiendo del asunto que se va a desarrollar; para participar en dichas juntas es necesario ser portador de una acción.

Órgano de administración, este órgano está integrado por un consejo de administración o una persona y se designara de acuerdo con la escritura constitutiva, la principal función es administrar los actos de la sociedad ejecutando lo que se designó en la junta ordinaria



o extraordinaria. Y, órgano de fiscalización, que puede estar integrado por los mismos socios, por medio de uno o varios contadores, auditores, o por medio de uno o varios comisarios. los cuales son de soberanía, administración y fiscalización. Esta sociedad está regulada del Artículo 86 al 98 del Código de Comercio de Guatemala.

### **1.2.5 Sociedad en comandita por acciones**

Es una sociedad mercantil que tiene el capital dividido y representado por acciones y está compuesta por dos o más socios comanditados que responden en forma subsidiaria ilimitada y solidaria a las obligaciones sociales y dos o más socios comanditarios que tienen responsabilidad limitada al monto de las acciones que han suscrito de la misma forma que los socios de la sociedad anónima.

Los órganos de la sociedad en comandita por acciones son: el de soberanía, que se encarga de reunir a los socios para la toma de decisiones, así como todos los asuntos que la escritura establezca. Conforman también el órgano de administración que esta siempre a cargo de los socios comanditados y ejercen la administración con el régimen de la sociedad anónima. El órgano de fiscalización el cual califica las actividades de los administradores y está integrada por uno o varios contadores, auditores o comisarios; personas nombradas exclusivamente por los socios comanditarios.



### 1.3 Empresa mercantil

La empresa mercantil es una institución mercantil conformada por el trabajo, elementos materiales y valores incorpóreos coordinados que se ofrecen al público; por lo que es importante analizar las definiciones proporcionada por el Código de Comercio y autores mercantilistas.

#### 1.3.1 Definición

La legislación mercantil guatemalteca define a la empresa mercantil en el Artículo 655 como “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”.

Un grupo de autores mercantilistas definen a la empresa mercantil como, “la unidad económica que puede estar compuesta por una o varias sociedades y a su vez una sociedad puede estar compuesta de una o varias unidades técnicas o explotaciones. De hecho, se puede establecer la siguiente tipología empresarial dependiendo de la composición de la empresa en explotaciones y sociedades mercantiles”.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ramos, Mariano. Gracia, Carmen. Vásquez, Insa. **Guía práctica de economía de la empresa. Tomo I.** Pág. 33





El autor Velazco define la empresa mercantil como: “El conjunto de bienes materiales e inmateriales que son necesarios para desarrollar las actividades comerciales”.<sup>10</sup>

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

La empresa mercantil, según indica el Código de Comercio, no pierde su carácter por la variación de sus elementos, ni por la falta de establecimiento o de asiento permanente, y lo considera como un bien mueble.

### 1.3.2 Elementos

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

#### a) El establecimiento

---

<sup>10</sup> Velazco y del Valle, Adolfo. **Manual de derecho mercantil**. Pág. 29.

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

“Establecimiento significa, entonces, centro de las operaciones mercantiles, aunque haya comerciantes que no tienen establecimiento como sucede con los marcadores que trabajan en forma ambulante”.<sup>11</sup>

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

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

b) La clientela y fama mercantil

Es uno de los elementos más importantes de la empresa mercantil, porque de este elemento se desprende la ganancia ya que si no existe clientela y fama mercantil no

---

<sup>11</sup> Villegas Lara. **Op. Cit.** Pág. 364

es posible que la empresa mercantil obtenga el ánimo de lucro.

La clientela y la fama mercantil según Villegas Lara es, “el conjunto indeterminado de personas individuales o jurídicas que mantienen relaciones de mercadeo con la empresa”.<sup>12</sup> Por otra parte, la fama mercantil no está aislada de la clientela porque es la misma prestación de servicios a cambio de una contraprestación la que va generando un renombre de la empresa llamada como fama mercantil.

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

El nombre comercial según la Ley de Propiedad Industrial, Decreto 57-2000, Artículo 4, es, “un signo denominativo o mixto, con el que se identifica y distingue a una empresa, a un establecimiento mercantil o a una entidad”. Y el signo distintivo en el mismo Artículo es, “cualquier signo que constituya una marca, un nombre comercial, un emblema una expresión o señal de propaganda o una denominación de origen”.

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

---

<sup>12</sup> *Ibid.* Pág. 340.

d) Los contratos de arrendamiento

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

e) Mobiliario y la maquinaria

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

f) Los contratos de trabajo

Un contrato de trabajo es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra persona denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier forma. Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo



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

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

g) Las mercaderías y demás bienes valores similares

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



## CAPÍTULO II

### 2 Disolución de las sociedades mercantiles

Las sociedades mercantiles pueden quedar disueltas cuando surgieren una de las causales previstas en la ley mercantil o en los estatutos de la sociedad, ante lo cual se inicia un procedimiento, que se analizará en este capítulo, para culminar con la extinción jurídica de las sociedades mercantiles específicamente la que se analiza en este trabajo de investigación que es la de sociedad anónima.

#### 2.1 Definición

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

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

liquidación y conservará su personalidad jurídica únicamente para esos efectos”.<sup>13</sup>

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

## **2.2 Clases**

Dentro de las clases de disolución que existen están: la disolución parcial y la disolución total las cuales se desarrollarán a continuación.

### **2.2.1 Disolución parcial**

Son dos casos los que se encuentran contemplados en la Ley de acuerdo con la disolución parcial y estos son la exclusión y separación. “La diferencia entre exclusión y separación radica en que, en la primera el socio es retirado de la sociedad por incurrir en una infracción al contenido de la escritura constitutiva o lo que establece el Código de Comercio” las causas son:

---

<sup>13</sup> <http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> (consultado el 20 de febrero de 2018)



- a) No pagar sus aportaciones en la forma y el tiempo establecido en la Ley o la escritura constitutiva;
- b) Incurrir en alguna prohibición de las siguientes: 1. Usar el patrimonio, la razón o denominación social para negocios ajenos a la sociedad; 2. Si el socio fuera industrial, ejercer la industria que aporta a la sociedad salvo en beneficio de ésta o dedicarse a negociaciones que los distraigan de sus obligaciones para con la sociedad, a menos que obtenga el consentimiento de los demás socios o que haya pacto expreso en contrario; 3. Ser socio de empresas análogas o competitivas o emprenderlas por su cuenta o por cuenta de terceros si no es con el consentimiento unánime de los demás socios. Esta prohibición no es aplicable a los accionistas de sociedades por acciones; 4. Ceder o gravar su aporte de capital en la sociedad sin el consentimiento unánime de los demás socios. Esta prohibición no es aplicable a los socios de sociedades por acciones;
- c) La condena por falsedad o por delito contra la propiedad;
- d) La quiebra;
- e) La interdicción declarada judicialmente para ser comerciante; y la separación se da ya sea por voluntad o porque la sociedad ha incurrido en las siguientes causales siendo de sociedades no accionadas: a) Cuando se nombra a un extraño en la sociedad como administrador; b) Si la sociedad a pesar de tener ganancias suficientes durante dos ejercicios consecutivos inmediatos no reparte utilidades, cuando menos, del ocho por ciento (8%) del capital social pagado; b) Cuando no se excluye a un socio por incurrir en las prohibiciones expresadas en el Artículo 226 del Código de Comercio de Guatemala a pesar de ser requerida la sociedad para ello; c) Si la sociedad se ha constituido por duración indefinida o el socio manifiesta su voluntad de separarse; en

este caso es necesario un aviso previo, por lo menos, con un ejercicio social de anticipación; d) Cuando el socio no esté de acuerdo con la fusión puede separarse, pero su aportación y su responsabilidad personal ilimitada, si se trata de socio colectivo o comanditado, continuará garantizando el cumplimiento de las obligaciones contraídas antes de tomarse el acuerdo de la fusión.

Para las sociedades accionadas el derecho de separación de la sociedad se da cuando existan las siguientes causales:

- a) Cuando se cambie de objeto, prorrogue su duración, traslade su domicilio a país extranjero, se transforme y se fusione y;
- b) De la separación voluntaria de una sociedad no accionada.

Los efectos de la disolución parcial son las siguientes:

- a) El socio separado o excluido según la forma de la sociedad es responsable ante terceros de todas las operaciones sociales pendientes al momento de la separación o exclusión.
- b) La sociedad debe practicar una disolución parcial del patrimonio con el objeto de pagarle al socio lo que le corresponda dentro del haber social y en el caso de exclusión la sociedad puede retener la cuota al liquidar hasta dilucidar la responsabilidad del socio para con la sociedad y con terceros. Sin que esta retención pueda pasar a tres

años.

El procedimiento de exclusión es la siguiente:

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

### **2.2.2 Disolución total**

Es el procedimiento que se da cuando existen las siguientes causales:

- a) Vencimiento del plazo fijado en la escritura constitutiva;
- b) Imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar este consumado;
- c) Resolución de los socios tomado en junta general o asamblea general extraordinaria;
- d) Pérdida de más del 60% del capital pagado;
- e) Reunión de todas las aportaciones de una sociedad en una sola persona;
- f) Las previstas en la escritura constitutiva;



- g) En los casos específicamente determinados por la Ley; y tiene como fin extinguir a la sociedad por medio de la liquidación.

### **2.2.3 Procedimiento de disolución total de la sociedad anónima**

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

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

## 2.3 Liquidación

La liquidación en las sociedades mercantiles son operaciones societarias cuyo fin es fijar su haber social o definir el patrimonio de la sociedad para posteriormente dividirlo y repartirlo entre los socios que componen la sociedad mercantil. En este tema es necesario ahondar en su definición y procedimiento.

### 2.3.1 Definición

"Se entiende por liquidación de las sociedades mercantiles el conjunto de actos jurídicos encauzados a concluir los vínculos establecidos por la sociedad con terceros y con los socios y por éstos entre sí. Los actos en cuestión reciben el nombre genérico de operaciones de liquidación propiamente dichas y tiene por objeto la división y distribución del haber social entre los socios".<sup>14</sup>

El autor Villegas Lara define la liquidación como: "la realización de su unidad patrimonial

---

<sup>14</sup> <http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> (consultado el 26 de febrero de 2018)

para cubrir el pasivo social y repartirse el remanente entre los socios por medio de las cuotas de liquidación, en proporción a la parte de capital que corresponda a cada socio en la forma que se haya pactado”.<sup>15</sup>

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

### 2.3.2 Procedimiento

El procedimiento de liquidación de una sociedad conlleva a un conjunto de etapas que se van dando sucesivamente en el tiempo sin exceder de un año, para ponerle fin a la vida de la persona jurídica, estas etapas se desarrollan de la siguiente forma:

- a) Disuelta la sociedad entrará en liquidación, pero conservará su personalidad jurídica hasta que dicho procedimiento de liquidación concluya y durante ese tiempo se le debe añadir a su denominación social o razón social las palabras en liquidación.
- b) Los socios deben acordar el nombramiento de los liquidadores, en junta o asamblea totalitaria con voto de la mayoría, si no existiera acuerdo entre los socios para el nombramiento de los liquidadores podrá cualquier socio solicitar que el juez de primera

---

<sup>15</sup> Villegas Lara. **Op. Cit.** 88

instancia nombre a los liquidadores.

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



4. La asamblea debe celebrarse por lo menos con un mes después de la primera publicación y en ella los socios podrán hacer su reclamación que no hubieran sido con anterioridad.
- 
- h) Después de haber aprobado el balance general y el estado de pérdidas y ganancias se procederá a realizar los pagos que correspondan a los accionistas contra entrega de las acciones para su cancelación de las mismas.

En ese sentido, se establecen los procedimientos y distintos causales por los cuales las sociedades mercantiles pueden disolverse, es decir, extinguir vida jurídica en el ámbito mercantil, las sociedades deben realizar los procedimientos establecidos tanto en la Ley como en su escritura constitutiva según sus estatutos.



## CAPÍTULO III

### 3 Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es una rama del derecho que tiende a regular el conjunto de normas en materia laboral de trabajadores y patronos, estableciendo la prestación de servicios y su respectiva remuneración, así como las obligaciones y derechos que tienen ambas partes de un contrato laboral, es por ello que en el presente capítulo se analiza el origen de este derecho y los elementos que los componen.

#### 3.1 Antecedentes

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

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

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

Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión, el respecto a las tradiciones, la ética profesional, el ingreso, los derechos y las obligaciones de los miembros”.<sup>16</sup>

“Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes. Vemos aquí los antecedentes de dos instituciones hoy en día vigentes: por un lado, los colegios o gremios profesionales y por el otro la previsión social.”<sup>17</sup>

Esa época fue perdiendo fuerza debido a que cada vez había más interrelaciones entre ciudades y existía mayor competencia entre los gremios de las distintas localidades, por lo cual cada gremio comenzó a realizar rígida la jerarquía que existía, volviéndose un

---

<sup>16</sup> Vialard, Antonio V. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 65.

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 35.

problema que fue agrietando la estructura de esa época. Los gremios terminaron cuando se empezaron a emitir los edictos como el de Turgot o el emitido el 27 de mayo de 1791 que consistía en prohibir el funcionamiento de asociaciones.

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

“La revolución Industrial caracterizada por la aparición de la máquina y de la producción en serie es unánimemente reconocida como un hito en el comienzo real de los primeros rudimentos de lo que saldría en el siglo XX el derecho laboral”.<sup>18</sup>

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

---

<sup>18</sup> De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 47.



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

“Dos momentos de la historia que operaron como un acelerador en el proceso del nacimiento y la evolución del derecho de trabajo fueron las dos guerras mundiales de este siglo”.<sup>19</sup>

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

---

<sup>19</sup> **Ibid.** Pág. 48.

### 3.2 Definición

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

El jurista Franco define el derecho laboral como “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.<sup>20</sup>

Cabanellas define al derecho de trabajo como “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entra empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Franco, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 20.

<sup>21</sup> Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 179.

“El derecho laboral es el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano”.<sup>22</sup>

La enciclopedia autodidáctica océano define al derecho de trabajo como, “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros”.<sup>23</sup>

Alberto Trueba Urbina define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino Histórico: socializar la vida Humana”.<sup>24</sup>

El autor De Diego define al derecho de trabajo como, “la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con fin de reglar sus derechos y deberes”.<sup>25</sup>

Partiendo de las definiciones se puede establecer al derecho de trabajo como: el conjunto de normas, principios y doctrinas que estudian las relaciones que surgen entre patrono y trabajador, así como los derechos y obligaciones que tiene cada uno, cuyo objeto es solucionar las controversias que surjan entre éstos buscando siempre proteger los

---

<sup>22</sup> <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php> (consultado el 28 de febrero de 2018).

<sup>23</sup> **Enciclopedia Autodidáctica Océano**. Pág. 551

<sup>24</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 135

<sup>25</sup> De Diego. **Op. Cit.** Pág. 64



intereses del más débil.

### **3.3 Fuentes**

Una fuente es el origen de una norma es el lineamiento donde se inspiran los legisladores para crear una norma positiva, En Guatemala las fuentes se clasifican en fuentes reales, formales e históricas, las cuales se analizarán en este apartado.

#### **3.3.1 Fuentes Reales**

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

#### **3.3.2 Fuentes formales**

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

### 3.3.3 Fuentes históricas

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

Por otro lado, se encuentran las fuentes específicas del derecho laboral dentro de las cuales, la legislación guatemalteca solo toma a la ley como la única fuente del derecho ordenando jerárquicamente en primer lugar a la Constitución Política de la República de Guatemala, como la fuente específica que es el punto de partida de las demás normas inferiores, en segundo lugar diversos autores establecen a los Convenios y Tratados internacionales ya que el derecho laboral busca unificar criterios internacionales en cuanto a la política laboral, en tercer lugar se ubica a la legislación ordinaria que en este caso, es el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ya que es la normativa jurídica laboral donde se regulan todas las actividades relacionadas con el trabajo y que sirve como norma específica de observancia general, en cuarto lugar aparecen los pactos o convenios colectivos que se consideran según la legislación como una ley profesional específica según el lugar de trabajo donde se promovió.

En último lugar, dentro de la jerarquía de las fuentes específicas se encuentran a las leyes y reglamentos de trabajo y prevención social, ya que estas normativas regulan todos aquellos aspectos donde la ley ordinaria deja lagunas legales, así como regula conductas específicas de cada institución del derecho de trabajo.



### **3.4 Principios ideológicos**

Los principios según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de las Cuevas los define como los fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. También es definido como la máxima norma-guía.

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

Los principios ideológicos son denominados de esa manera porque el Estado manifiesta su voluntad en la creación de la norma y busca que sean de observancia general y están contemplados en la misma norma jurídica, específicamente en el considerando número cuatro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales se analizan a continuación.

#### **3.4.1 Principio de tutelaridad al trabajador**

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

### 3.4.2 Principio de garantías mínimas

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

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

- a) Derecho de libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia la existencia digna;
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- d) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador de campo puede recibir a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;
- f) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no pondrán ser embargados por ningún motivo. No obstante,



para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si pondrán retenerse y entregarse parte del salario a quien le corresponda;

- g) Fijación periódica de salario mínimo de conformidad con la ley;
- h) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificada en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes, por disposición de la ley, por la costumbre o por el acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrá derecho a percibir integro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- i) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asuetos

reconocidos por la ley también serán remunerados;

- j) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- k) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o que ya estuviera establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpida y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulara su forma de pago. A los trabajadores que tengan menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- l) Protección a la mujer trabajadora y la regularon de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No debe establecerse diferencia entre las casadas y las solteras en materia de trabajo. La ley regula la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozara de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

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

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

n) Protección y fomento al trabajo de los ciegos minusválidos y personas con diferencias físicas psíquicas o sensoriales;

o) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menos ventajas económicas u otras prestaciones;

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

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte, ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo por el Organismo Ejecutivo;

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



- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;
- t) El Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

### **3.4.3 Principio de Irrenunciabilidad**

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

#### **3.4.4 Principio de superación de derechos mínimos**

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

#### **3.4.5 Principio de necesidad**

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

#### **3.4.6 Principio imperativo**

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

#### **3.4.7 Principio de realismo**

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



### **3.4.8 Principio de equidad**

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

### **3.4.9 Principio de derecho público**

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

### **3.4.10 Principio de que el derecho de trabajo es hondamente democrático**

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

## **3.5 Principios generales**

Los principios generales son los enunciativos normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en los ordenamientos jurídicos particulares, recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. A continuación, se

mencionan los principios generales mas utilizados en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

### **3.5.1 Principio In dubio Pro operario**

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

### **3.5.2 Principio de sencillez**

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

### **3.5.3 Principio conciliatorio**

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

### **3.6 Contratos de trabajo**

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

#### **3.6.1 Contratos de trabajo por la cantidad de relaciones de trabajo**

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

##### **a) Contratos individuales de trabajo**

El contrato individual de trabajo es aquel vínculo económico jurídico mediante el cual una persona queda obligada a prestar a otros servicios personales o a ejecutar una obra personalmente bajo una dependencia continua y una dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución de cualquier clase. Esta definición se encuentra contemplada en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

Los elementos del contrato individual de trabajo son:

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

#### b) Contratos colectivos de trabajo

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

En los contratos colectivos de trabajo intervienen los sindicatos de trabajadores y patronos por lo cual se hace una síntesis de lo que significa el sindicato y la diferencia

que existe entre un sindicato de trabajadores y patronos:

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

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

### **3.6.2 Los contratos de trabajo dependiendo de la forma**

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

#### **a) Contratos de trabajo escritos**

Que son aquellos contratos que se deben redactar de acuerdo con las siguientes

formalidades:

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

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

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

b) Contratos de trabajo orales

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

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

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

### 3.6.3 Contratos de trabajo en cuanto a su plazo o su modalidad

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

#### a) Contratos de plazo indefinido

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

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

#### b) Contratos de plazo fijo

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



después de haber puesto fin al contrato de trabajo.

### c) Contratos por obra determinada

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

## **3.7 Sujetos de la relación de trabajo**

Dentro de los sujetos de una relación de trabajo se encuentran al patrono, trabajador, los representantes del patrono y los intermediarios.

### **3.7.1 Patrono**

Se le denomina también como acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, dador de trabajo, dador de empleo entre otros, pero la legislación laboral, en el Artículo dos del Código de Trabajo se le denomina patrono y es aquella persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Para Cabanellas patrono es, “la persona física, que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la empresa y quien dirige personalmente o valiéndose de otras personas”.<sup>26</sup>

El tratadista mexicano Sánchez Alvarado define el concepto patrono como: “La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.<sup>27</sup>

Por último, de acuerdo con Ramón Muñoz, se comprende por patrono a: “La persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”.<sup>28</sup>

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

---

<sup>26</sup> Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 425

<sup>27</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. **Instituciones de derecho del trabajo.** Pág. 340

<sup>28</sup> Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo.** Pág. 25

### 3.7.2 Trabajador

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

Trabajador para el diccionario jurídico elemental es “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil”.<sup>29</sup>

Roberto Muñoz lo define como: “Persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios”.<sup>30</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo tres define al trabajador como, “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Utilizando las definiciones anteriores se puede definir que el trabajador es una persona individual que realiza determinadas actividades físicas o intelectuales que le encomienda el patrono ya que se encuentran ligados por medio de un contrato laboral, donde se

---

<sup>29</sup> Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 426

<sup>30</sup> Muñoz Ramón. **Op. Cit.** Pág 26.

pactan las obligaciones del patrono de retribuirle al trabajador las horas efectivas que se encuentra bajo su dirección, así como cumplir los derechos que el trabajador posee.

### 3.7.3 Representantes del patrono

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

De acuerdo con José Dávalos, los representantes del patrono son: “Aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para estos sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido”.<sup>31</sup>

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

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente, al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo

---

<sup>31</sup> Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 96

el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo. Partiendo de las definiciones anteriores se puede concluir que el representante del patrono son aquellas personas que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que le corresponden al patrono.

Y también se les considera a los representantes del patrono que tienen cargo de confianza ya que para desempeñarlos hay que tener idoneidad moral reconocida y que no comprometa la seguridad de la empresa como se encuentra regulado en el Artículo 341 numeral tercero y cuarto.

#### **3.7.4 Intermediarios**

Según la definición del Código de Trabajo en el Artículo cinco indica que intermediario “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecute algún trabajo en beneficio del patrono”. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución del Código de Trabajo y sus demás disposiciones legales.

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



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



## CAPÍTULO IV

### 4 Terminación de los contratos de trabajo

En el presente capítulo se aborda el tema de la terminación de los contratos de trabajo. Sobre esta materia se infiere que, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella, ya sea trate de un contrato de trabajo a término fijo o un contrato de trabajo a término indefinido y con la anuencia o no del trabajador.

#### 4.1 Definición

Cuando se trata de analizar este tema en específico primero se debe comprender que otras legislaciones laborales utilizan sinónimos de terminación de contrato, por ejemplo: cese de la relación laboral, ruptura laboral, extinción, rescisión de contrato entre otras, la legislación laboral guatemalteca utiliza como nombre la terminación de los contratos.

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

Partiendo de la definición establecida en el Código de Trabajo se establece que una terminación de un contrato pone fin a una relación laboral y ésta se puede dar por diversos factores como la voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento, por causa imputable al otro y por disposición de la ley, los cuales pueden ser objeto de reclamos para ambas partes si se da la terminación del contrato y afectara los intereses de uno con el otro o no se lleven los procedimientos establecidos en la ley.

## **4.2 Formas de terminación de los contratos**

Existen diferentes formas por las cuales se puede poner fin a los contratos de trabajo, puede ser por despido directo justificado, por despido directo o renuncia de los cuales se hará una breve síntesis.

### **4.2.1 Despido directo justificado**

Despido significa según el diccionario jurídico elemental “la acción que tiene el patrono de privar de ocupación u empleo a un trabajador”.<sup>32</sup>

El despido justificado se encuentra regulado en el Artículo 77 del Código de Trabajo

---

<sup>32</sup> Canabellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 428



(Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) que establece: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpa las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las maquinas herramientas, materias primas, productos



y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala);
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

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

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono

pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

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

#### **4.2.2 Despido directo injustificado**

Cuando el patrono despide al trabajador por decisión unilateral, es decir, atendiendo a su propia voluntad o creyendo que se comete una de las causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra bajo un despido directo injustificado. Esto es, incurrir en una ilegalidad, ya que solo se puede dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral siempre y cuando el trabajador cometa una de las causas estipuladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

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

trabajador por esta situación, a título de daños y perjuicios.

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

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

#### **4.2.3 Despido indirecto**

El despido directo injustificado se dará cuando en una relación laboral existen causales provenientes del patrono por las cuales el trabajador puede dar por terminado su trabajo sin que tenga ninguna responsabilidad, tal como lo contempla el artículo 79 del código de

trabajo (decreto 1441 del congreso de la república) el cual contiene las siguientes causales:

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



- f) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- g) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- h) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 del Código de Trabajo;
- i) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo o le altere fundamentalmente o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo, sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de este en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso a aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales;
- j) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le



imponga el contrato”.

#### 4.2.4 Renuncia

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

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

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos con una semana de anticipación por lo menos debe dar aviso el trabajador al patrono;
- b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años con dos semanas de anticipación por lo menos;
- d) Después de cinco años de servicios continuos con un mes de anticipación por lo menos.



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

#### **4.2.5 Terminación de los contratos laborales por disposiciones especiales**

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

Las disposiciones especiales se encuentran contempladas en el Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala las cuales son:

- a) “Muerte del trabajador, la relación de trabajo se va extinguir por muerte del trabajador pero la obligación del patrono de indemnizar a la familia no se extingue a menos que el trabajador gozara de protección del instituto Guatemalteco de seguridad social, el patrono deberá indemnizar a la familia pagando un mes de salario por cada año





laborado hasta un límite máximo de quince meses y si se tratare de una empresa con veinte o más trabajadores y de diez meses si se tratare de una empresa con menos de veinte trabajadores.

- b) La fuerza mayor o el caso Fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o muerte del patrono estas circunstancias tienen como consecuencia la terminación de los contratos laborales, pudiendo el trabajador solicitar la indemnización correspondiente emplazando a la empresa por medio de un procedimiento labora o la Inspección General de Trabajo debe graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones correspondientes.

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





## CAPÍTULO V

### **5 Regulación de la reserva legal en sociedades anónimas como prioridad con respecto al pasivo laboral y prestaciones laborales**

Dentro de este capítulo se centrará el tema medular de esta investigación en cuanto a la necesidad de que se obligue a las sociedades anónimas a responder por el pasivo laboral y prestaciones laborales cuando se liquida la sociedad.

La reserva legal constituye el porcentaje de las utilidades netas obtenidas en un ejercicio social, que la sociedad retiene para apuntalar la existencia y efectividad del capital social. El Artículo 36 del Código de Comercio indica que, “de las utilidades netas de cada ejercicio de toda sociedad, deberá separarse anualmente el cinco por ciento (5%) como mínimo para formar la reserva legal”.

#### **5.1 Responsabilidad de los socios en las sociedades anónimas**

La responsabilidad de los socios es la forma en que los socios van a responder a las obligaciones sociales que tiene la sociedad, en las sociedades mercantiles las responsabilidades pueden ser limitadas e ilimitadas dependiendo del tipo de sociedad mercantil. Tal es el caso que para análisis de esta tesis se debe especificar la que compete a la sociedad anónima, siendo según el Código de Comercio, la responsabilidad

limitada de los socios.

La responsabilidad limitada es aquel tipo de obligación mercantil en la cual los socios de una sociedad responderán únicamente al monto de sus aportaciones; limitando sus obligaciones únicamente al pago de lo que se compromete a pagar y a lo demás que disponga la escritura constitutiva, lo cual en muchas ocasiones cuando ocurre la liquidación de este tipo de sociedad los socios llegan a responder hasta las responsabilidades civiles inobservando la necesidad de cubrir las prestaciones laborales por terminación de contratos de sus trabajadores, lo cual podría cubrirse con la reserva legal obtenida por las utilidades netas de cada ejercicio social anual.

## **5.2 Vulneración a los derechos laborales al no establecerse obligación a las sociedades anónimas de cubrir el pasivo laboral**

Cuando se vulnera un principio se refiere a que no existe una norma adecuada que proteja los principios contemplados dentro del ordenamiento jurídico o si existe, ésta no es cumplida o bien se puede convertir en obsoleta o impositiva con el tiempo. En este caso, el principio tutelar del trabajador es vulnerado cuando la responsabilidad limitada de los socios de una sociedad anónima no cumple con este principio.

El principio de tutela al trabajador es el principio que más se vulnera, puesto que una sociedad anónima tiene una superioridad económica con el trabajador, y la legislación vigente no contempla que se pueda cubrir el pasivo laboral y prestaciones laborales con



la reserva legal ya que se conoce una causal para disolución total y se realiza el procedimiento de liquidación debiéndose pagar las deudas que tiene la sociedad principalmente con sus acreedores hasta el monto de sus aportaciones y si no logran saldar todas las deudas se procederá a declarar la quiebra y por medio de un procedimiento se buscará saldar las deudas dejando siempre desprotegidos a los trabajadores.

En Guatemala es muy común que se de este tipo de violaciones a los derechos laborales ya que existe una norma débil y de poco control para este tipo de obligaciones, los ejemplos más claros de este tipo de vulneraciones por las sociedades anónimas.

### **5.3 Relación entre el derecho laboral y las sociedades anónimas**

El derecho laboral es una ciencia que se encarga de estudiar las relaciones laborales que existen entre patrono y trabajador, así como busca que exista una ecuanimidad entre las relaciones laborales utilizando los mecanismos conciliatorios o los procedimientos laborales. La relación del derecho laboral con las sociedades anónimas comienza desde el momento que los socios contratan a personas para que éstos los ayuden a realizar todas las actividades que les encomienden los gerentes, directores o los mismos socios de la sociedad.

Esta interacción se rige mediante los contratos laborales y la misma norma jurídica establecida en el país, así como los reglamentos aprobados por el Ministerio de Trabajo



y Previsión Social, por lo cual el patrono tiene la obligación de cumplir dichas normas para que no exista un conflicto y el trabajador se debe obligar a realizar todas las actividades que les encomiende el patrono rigiéndose por las disposiciones antes mencionadas.

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

El conflicto entre el derecho laboral y la sociedad anónima se da cuando la norma se convierte en impositiva y es burlada por la debilidad de la aplicación de la misma principalmente se da el conflicto de la norma laboral al no existir fundamento legal que a los socios de una sociedad anónima a cumplir con las obligaciones laborales con la reserva legal, y siendo que la sociedad en liquidación, los socios, solo responden hasta donde les alcance sus aportaciones teniendo como orden prioritario lo que establece el Artículo 248 del Código de Comercio, el cual indica el orden de la siguiente manera: “En los pagos los liquidadores observaran en todo caso el orden siguiente: 1. gastos de liquidación; 2. deudas de la sociedad; 3. aportes de los socios; 4. Utilidades”.

En el inciso segundo del Artículo anterior, no establece con claridad lo que comprende las deudas de la sociedad, estableciéndose los pagos a los acreedores como prioridad dejando de último las obligaciones laborales, las cuales, por no existir una normativa

coercitiva al respecto, siempre se dejan de cumplir las sociedades con esta obligación.

Es por ello que existe una importante relación entre el derecho laboral y las sociedades anónimas ya que sin trabajadores la sociedad no podría subsistir. Sin embargo, no se protegen los derechos laborales, al no colocarlos como una prioridad dentro de la sociedad, cuando quiebra o se liquida una sociedad anónima. La presente investigación jurídica se realizó con el fin de determinar esta problemática y propone la solución de utilizar la reserva legal para cubrir el pasivo laboral y prestaciones laborales con la finalización de la relación laboral.

#### **5.4 La reserva legal como prioridad al pasivo laboral de los trabajadores en una sociedad anónima**

La reserva legal es una obligación que impone el Código de Comercio a las sociedades mercantiles sobre todo en las anónimas ya que constituye el porcentaje de las utilidades netas obtenidas en un ejercicio social, el cual, la sociedad retiene para asegurar la existencia y efectividad del capital social.

Por lo regular las sociedades anónimas efectúan la separación del cinco por ciento de las utilidades netas que los socios tienen que realizar anualmente para formar la reserva legal y con esto mantener la existencia de la sociedad garantizando a los accionistas así como a los proveedores las ganancias netas dejando a un lado la obligación de velar por

el pasivo laboral de los trabajadores, ya que este rubro siempre queda vulnerable y como es conocido en la práctica, la responsabilidad de los accionistas está limitada por el número de acciones que tiene cada uno de los socios y que en la mayoría de casos no alcanza a cubrir las necesidades de las sociedades con relación a su responsabilidad civil laboral y social.

En consecuencia, las sociedades anónimas, cuando excede de un quince por ciento del capital al cierre del ejercicio inmediato anterior se recapitaliza, es decir, pasa a ser parte del capital, aumentando el valor comercial de las acciones siendo los únicos beneficiados los accionistas.

#### **5.4.1 Reformas aplicables del Decreto 18-2017 del Congreso de la República de Guatemala referente a la reserva legal**

Con las reformas se especifica su aplicación, ya que las modificaciones aprobadas por el Congreso de la República de Guatemala en el Decreto 18-2017, corrigen algunas imprecisiones respecto de la reserva legal. El Artículo 36 no fue modificado y su interpretación da lugar a tomar de base dos valores distintos. Establece que de las utilidades netas de toda sociedad se debe separar anualmente el cinco por ciento, como mínimo, para formar tal reserva. Al referirse a la utilidad neta, da lugar a interpretar que se pueda tomar la ganancia antes del impuesto sobre la renta o bien la utilidad después del impuesto.





El Artículo 37 del Código de Comercio establece que dicha reserva no puede ser distribuida en forma alguna, sino hasta la liquidación de la sociedad. Agrega que puede capitalizarse cuando exceda el 15 por ciento del capital al cierre del ejercicio inmediato anterior. La deficiencia es que no indica a qué capital se refiere, si al pagado o al autorizado. Se ha interpretado que es el pagado, de tal cuenta que una vez la reserva llegue a exceder el 15 por ciento de ese capital, todo el valor acumulado se puede capitalizar, ya que así se interpreta la redacción de dicho Artículo.

Actualmente, mientras no hayan entrado en vigor las reformas, los socios de una sociedad deciden capitalizar la reserva legal, en base al texto literal de la Ley pueden trasladar a capital la totalidad de la misma. El Artículo mencionado indica que, sin perjuicio de seguir capitalizando el 5 por ciento anual, lo que se puede interpretar que una vez se haya capitalizado, en los años sucesivos es viable seguir capitalizándola, es decir que la sociedad ya no tendría acumulación de reserva legal. Esa mala redacción se corrige con las reformas y se establece que anualmente podrá capitalizarse el excedente del 5 por ciento cuando la reserva legal supere el 15 por ciento del capital pagado al cierre del ejercicio inmediato anterior, sin perjuicio de la obligación de la sociedad de seguir separando el 5 por ciento anual correspondiente a la reserva legal. Ahora sí se aclara que se toma de base el capital pagado, se capitaliza el exceso y que como mínimo debe quedar en reserva el cinco por ciento.

Después de todo esto y con cuarenta y siete años de estar vigente esta norma, vale la pena preguntarse si, desde el punto de vista financiero, se puede decir que la intención es solidificar el patrimonio de la sociedad y se supone que en caso de eventualidades,

problemas financieros o insolvencia, es garantía para acreedores, proveedores y demás personas relacionadas pero no así para los trabajadores, quienes tendrían que estar como preminencia sobre todas las demás obligaciones civiles y mercantiles que tuvieran las sociedades anónimas. Pero es necesario señalar, y coinciden diversos juristas y litigantes, que la reserva legal no es de utilidad alguna, toda vez que la misma únicamente se calcula y se registra en la contabilidad, pero carece de respaldo de efectivo, ya que es solamente una operación en papel.

En los casos de quiebra, algunas compañías han desaparecido, dejando burlados a proveedores y acreedores, y posiblemente en su contabilidad tenían registrado sumas millonarias de reserva legal y la misma no ha funcionado para salvarlos, así como tampoco para cumplir con sus compromisos financieros sobre todo las laborales, ya que los trabajadores se quedan sin el respaldo de poder efectuar el cobro de su pasivo laboral ya que en el momento de que se realiza la denuncia y luego de un engorroso procedimiento se procede a realizar el cobro de los pasivos laborales por parte de las sociedades anónimas pero luego de un largo tiempo, mientras procede la búsqueda y reclamo, se da la casualidad que las sociedades no tienen la capacidad de pago por lo que queda el incumplimiento de dicha obligación, siendo los únicos afectados los trabajadores.

Es así, como se vulneran los derechos sociales mínimos de los trabajadores que se estipulan en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

Y el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula la tutelaridad de las leyes de trabajo: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

La Constitución de la República de Guatemala protege los derechos sociales mínimos los cuales están obligados a cumplir y respetar las sociedades anónimas, debiendo garantizarlo, por lo que es necesario que dentro de futuras reformas se agregue la obligación de regular el fiel cumplimiento de cubrir el pasivo laboral con la reserva legal de las sociedades, siendo esto prioridad.

La adición al Artículo 37 del Código de Comercio debe regular que toda sociedad anónima tenga la obligación de tener la reserva legal del 5 por ciento anual acumulable desde la creación de la misma, es decir, retener esta cantidad y que cada año sea acumulable hasta que alcance a cubrir la proyección del pasivo laboral y prestaciones laborales de cada trabajador por liquidación de la sociedad anónima evitando de esta manera la vulneración de los derechos fundamentales que protege la Constitución Política de la República de Guatemala.

En conclusión, la reserva legal debe ser fiscalizada debiéndose presentar un informe anual al Ministerio de Trabajo y Previsión social que tienda a cubrir el pasivo laboral de



cada trabajador con lo acumulado en la reserva legal, y si se diera caso de que la reserva legal sea mayor que el pasivo laboral se proceda a recapitalizar el excedente de ésta para cubrir todas las obligaciones civiles, mercantiles y como prioridad las obligaciones laborales.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al finalizar el trabajo de investigación, se concluye que no existe una regulación que permita utilizar la reserva legal como prioridad para cubrir el pasivo laboral y las prestaciones laborales cuando se disuelve una sociedad anónima, por lo que los derechos de los trabajadores que protege la Constitución Política de la República de Guatemala son vulnerados.

La reserva legal es un porcentaje de las utilidades netas obtenidas en un ejercicio social que la sociedad retiene para asegurar la existencia y efectividad del capital social de los accionistas, pero se ha determinado que los únicos beneficiados son ellos. Por lo tanto, se determinó la necesidad de que también sea utilizado la reserva legal para cubrir la proyección futura del pasivo laboral cuando la sociedad entre en liquidación. Para ello, se propone que sea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la institución encargada de fiscalizar y velar por que las sociedades cumplan con retener la reserva legal, acumulable de cada año, para cubrir esta problemática debido a que las sociedades no llegan a cubrir las prestaciones laborales al finalizar la relación laboral siendo los únicos perjudicados los trabajadores, al verse obligados a llevar procesos laborales tediosos y tardíos para reclamar sus prestaciones laborales y cuando logran obtener la sentencia favorable, se encuentran con la sorpresa que al ejecutarse dicha sentencia las sociedades no tienen el capital para pagar con su obligación.





## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE LA CUEVA, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 3ª. ed. México: Ed. Heliasta, 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. 2ª. ed. México: Ed. Ediciones Culturales, 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 3ª. ed. México: Ed. Editorial Avante, 2009.
- DE DIEGO, Julian Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Ed. Edamex, 1997.
- ENCICLOPEDIA AUTODIDACTICA OCEANO. (s.E.) (s.l.i.) (s.f.).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php> (consultado el 28 de febrero de 2018).
- <http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> (consultado el 20 de febrero de 2018).
- <http://www.monografias.com/trabajos4/socmerc/socmerc.shtml> (consultado el 26 de febrero de 2018).
- RAMOS, Mariano. Gracia, Carmen, Vasquez, Insa. **Guía práctica de economía de la empresa**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina. (s.E.), 1999.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. (s.E.), 1996.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 5ª. ed. México: (s.E.), 2000.
- VELAZCO Y DEL VALLE, Adolfo. **Manual de derecho mercantil**. México: Ed. Ortogua, 2004.
- VIALARD, Antonio V. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Santiago de Chile, Chile: Ed. Valdez, 2005.
- VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Tomo I. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Fenix, 2000.



**Legislación:**

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

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

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