

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

**LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN LA  
SUSTITUCIÓN PATRONAL**

**ENRIQUE RICARDO DÍAZ RIVAS**

**GUATEMALA, MAYO DE 2021**

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

**LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN  
LA SUSTITUCIÓN PATRONAL**

**TESIS**

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

**ENRIQUE RICARDO DÍAZ RIVAS**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, mayo de 2021**

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

**DECANO:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
VOCAL I, en sustitución del Decano

**VOCAL II:** Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

**VOCAL III:** Lic. Juan José Bolaños Mejía

**VOCAL IV:** Br. Denis Ernesto Velásquez González

**VOCAL V:** Br. Abidán Carías Palencia

**SECRETARIO:** Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Víctor Manuel Soto Salazar

**Vocal:** Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

**Secretaria:** Licda. Waleska Paola García

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

**Vocal:** Lic. Cesar Anibal Najarro López

**Secretario:** Lic. Héctor David España Pinetta

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



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diecinueve de abril de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ENRIQUE RICARDO DIAZ RIVAS, titulado LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL. 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/JP.

*[Handwritten signature]*



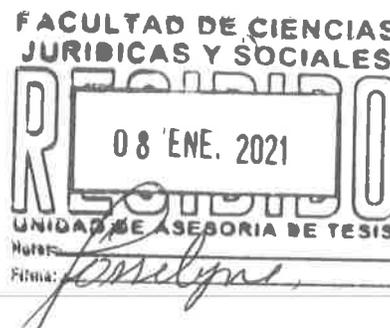
*[Handwritten signature]*





Guatemala, 30 de noviembre de 2020

Señor Jefe  
De la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller ENRIQUE RICARDO DÍAZ RIVAS, la cual se titula LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito DICTAMEN FAVORABLE para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Licda. Amanda Elizabeth Rivera López  
Docente Consejera de la Comisión de Estilo

c.c. Unidad, estudiante.

**JOSÉ EDUARDO MORFIN CRUZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
4ª. Avenida "A" 21-43, zona 14, 5º Nivel, Guatemala  
Teléfonos: 23665565 \* 23665566 \* 22589681  
[jemorfin@legalis.com.gt](mailto:jemorfin@legalis.com.gt)



Guatemala, 30 de septiembre de 2014.

**Licenciado**

**Amilcar Bonerge Mejía Orellana**

**Jefe Unidad de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Presente.**



Yo, **JOSÉ EDUARDO MORFIN CRUZ**, fui nombrado con fecha 21 de noviembre de 2008, como Asesor en la elaboración de tesis del Bachiller **ENRIQUE RICARDO DIAZ RIVAS**, intitulada: "**LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL**"; y con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo de mérito cumple con los aspectos científicos y técnicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza, toda vez que fue abundantemente indagado el tema principal, y se enriqueció con opiniones de jueces y personas en general que se encuentran inmiscuidas en el ámbito laboral;
- b) Para poder llevar a cabo tal comprobación, se utilizó el método deductivo, conduciendo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, y luego, por medio del método de inducción, generar juicios de aplicación general de un caso en particular;
- c) Considero que la forma de redacción utilizada es la correcta ya que desarrolla punto por punto en cada Capítulo, los elementos necesarios para dar por comprobada la hipótesis rectora del trabajo;

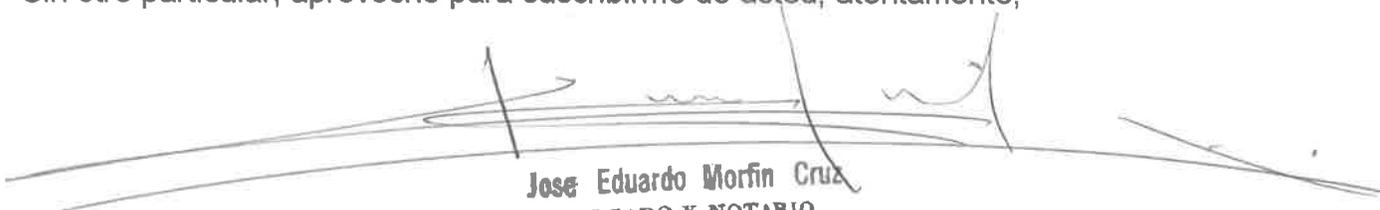
**Jose Eduardo Morfin Cruz**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



- d) En cuanto al aporte científico de la investigación, el autor advierte la deficiencia de la legislación guatemalteca en cuanto a la protección preventiva jurídica preferente, que debe gozar el trabajador frente al patrono en una sustitución patronal, proponiendo una solución específica;
- e) En lo referente a las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación opino que las más importantes son: i) La intervención y asesoría que se brinda al trabajador por parte de las instituciones del Estado, derivada de una sustitución patronal; ii) Los aspectos que deben prevenirse, modificarse y regularse en el código de trabajo en cuanto a una sustitución patronal.
- f) Con respecto a la bibliografía que se utilizó, opino que la misma es abundante, la investigación contiene suficientes citas de autores y tratadistas del derecho que sustentan los fundamentos jurídicos del tema;
- g) Por último, estimo que en los cuadros presentados como anexos en el presente trabajo, se acredita el problema en materia laboral, ya que, por una parte el patrono asume actitudes aparentemente legales, pero que al ser analizadas minuciosamente son realizadas en fraude de ley, sin que exista una asesoría y protección legal por parte de las autoridades encargadas de velar por la justicia laboral y, no digamos que han quedado cortas en promover reformas laborales, en beneficio de la parte más débil de la relación patronal, en circunstancias supuestamente mercantilistas.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos, resulta procedente emitir el DICTAMEN FAVORABLE al presente trabajo de investigación.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted, atentamente,

  
Jose Eduardo Morfin Cruz  
ABOGADO Y NOTARIO

**JOSÉ EDUARDO MORFIN CRUZ**  
Abogado y Notario  
Colegiado número 2,602  
[jemorfin@legalis.com](mailto:jemorfin@legalis.com)



Guatemala, 21 de noviembre del año 2008.

Licenciado (a)  
**JOSÉ EDUARDO MORFIN CRUZ**  
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Morfin Cruz:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: **ENRIQUE RICARDO DÍAZ RIVAS, CARNÉ NO. 9512546**, intitulado "LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

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



**c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo**

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de noviembre del año dos mil ocho.

ASUNTO: ENRIQUE RICARDO DÍAZ RIVAS, CARNÉ NO. 9513546. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1033-08.

TEMA: "LA FALTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) José Eduardo Morfin Cruz, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 2,602.

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONRO  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor  
c.c. Unidad de Tesis  
CMCM/ragm



## DEDICATORIA

**A DIOS:** Que me permitió culminar mis estudios, y, ha llenado de bendiciones mi vida y me permitió conocer a todas las personas que han colaborado en mi vida.

**A MIS ABUELOS:** Víctor Manuel Rivas Rodas –Papameme- Marina Adela Rodríguez Grilli –Mamamary- a quien dedico en especial este triunfo, y María Cristina Peralta Valenzuela -Abuela Titi- (Q.E.P.D.).

**A MIS PADRES:** Enrique Ricardo Díaz Peralta y Dora Elena Rivas Rodríguez, por su arduo esfuerzo durante toda mi vida, pero sobre todo por su apoyo, dedicación y amor en cada una de las etapas de mi vida.

**A MI FAMILIA:** Mis hijos Carlos Enrique, María Isabel y José Miguel todos de apellidos Díaz Matzul, por ser mi vida, bastión y razón de esfuerzo diario, a quienes dedico este triunfo.

**A MIS HERMANOS:** José Roberto, Jorge Fernando y Dora María, todos de apellidos Díaz Rivas, Por estar conmigo en cada una de las etapas que la vida nos ha deparado.

**A MIS FAMILIARES:** Por estar siempre presentes y ocupar un lugar muy importante en mi vida, sobre todo a quienes nunca han dejado de apoyarme: Ana Beatriz, Rosa María, Oscar Leonel todos de apellidos Rivas Rodríguez y Carlos Enrique Gutierrez Nájera.

**A MIS AMIGOS:** Les agradezco a "todos" por ser parte primordial de mi vida y apoyarme para llegar a esta etapa.

**A:** la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la facultad de derecho, por permitirme cumplir una de mis metas académicas.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	01
1.1. Nociones breves del derecho de trabajo.....	01
1.2. Principios del derecho de trabajo.....	03
1.2.1. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	05
1.3. Importancia y reseña de la trayectoria del Código de Trabajo en Guatemala...	10
1.4. Conceptos y naturaleza del derecho de trabajo.....	11
1.4.1. Definición.....	11
1.5. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	12
1.5.1. Fuentes reales.....	12
1.5.2. Fuentes formales.....	12
1.5.3. Fuentes históricas.....	13
1.6. Interpretación del derecho de trabajo.....	14
1.7. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	15
1.7.1. Trabajador.....	15
1.7.2. El patrono y la empresa.....	16
1.7.3. Auxiliares del patrono.....	16
1.7.4. Representante patronal.....	17
1.7.5. Trabajador de confianza.....	17
1.7.6. Intermediario.....	18
1.8. Sustitución patronal.....	19

### CAPÍTULO II

2. Relación entre el derecho de trabajo y el derecho mercantil.....	23
2.1. Consideraciones preliminares.....	23
2.2. Definiciones básicas del derecho mercantil guatemalteco.....	25
2.2.1. Comerciante.....	25



	<b>Pág.</b>
2.2.2. Comerciante individual.....	26
2.2.3. Origen, importancia y diferencia del comerciante social.....	26
2.2.4. Origen de la sociedad mercantil.....	27
2.2.5. Origen y diferencia entre asociación y sociedad.....	27
2.2.6. Sociedad civil y sociedad mercantil.....	28
2.2.7. Sociedad mercantil.....	29
2.2.8. Características del contrato de sociedad.....	30
2.2.9. Elementos de las sociedades mercantiles.....	32
2.2.10. Regulación legal de las sociedades mercantiles.....	34
2.2.11. Clases de sociedades mercantiles de acuerdo a la legislación.....	35
2.2.12. Concepto, elementos, naturaleza, clasificación y transmisión de la empresa mercantil.....	41

### **CAPÍTULO III**

3. Relación entre el derecho de trabajo y el derecho administrativo.....	55
3.1. Consideraciones preliminares.....	55
3.2. El ejercicio del poder público en Guatemala.....	56
3.3. La actuación del Estado.....	56
3.4. Órgano administrativo.....	56
3.4.1. Naturaleza jurídica del órgano administrativo .....	56
3.4.2. Elementos de los órganos administrativos .....	57
3.4.3. Clases de órganos administrativos .....	57
3.4.4. Características del órgano administrativo .....	57
3.4.5. Principios fundamentales de la administración pública.....	58
3.5. Administración pública.....	59
3.5.1. Elementos de la administración pública .....	59
3.5.2. Órganos administrativos de la administración pública .....	60
3.5.3. Actividad administrativa .....	60
3.5.4. Finalidad y medio de la administración pública .....	60
3.6. Organización pública del Estado de Guatemala .....	60



	<b>Pág.</b>
3.6.1. El Estado de Guatemala .....	61
3.6.2. El Estado y su forma de gobierno .....	61
3.6.3. Componentes comunes de los organismos del Estado.....	62
3.6.4. Organización pública de Guatemala, su nacimiento y su fundamento constitucional.....	63
3.7. Ministerios de Estado .....	66
3.7.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	67

#### **CAPÍTULO IV**

4. Relación entre el derecho mercantil, derecho administrativo y el derecho de trabajo en Guatemala.....	71
4.1. Consideraciones generales .....	72
4.2. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato y/o la relación de trabajo.....	74
4.3. Terminación del contrato de trabajo .....	77
4.3.1. Terminación y rescisión .....	78
4.3.2. Efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo	78
4.3.3. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono.....	79
4.3.4. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador.....	82
4.3.5. Otras posibles formas de terminación de la relación laboral por otras causas .....	86
4.4. Importancia de los Acuerdos: Número 1123 de Junta Directiva, y, el número 44-2003 de Gerencia, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que contienen: "el Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social", así como: "El Instructivo para la aplicación del Regla- mento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social".....	107
<b>CONCLUSIONES</b> .....	109
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	111
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	113



## INTRODUCCIÓN

La estabilidad de los trabajadores en una sustitución patronal en el país es una de las problemáticas más importantes del derecho de trabajo. Los trabajadores no tienen claro el concepto de la sustitución patronal, y, los empresarios o patronos aprovechan figuras mercantiles para agrandar su expansión financiera, pero a su vez disfrazan su actuar en perjuicio de las partes que intervienen en la relación, dicho en otras palabras, buscan actos que parecen no contrarios a la ley y lo moral, extremos que me hicieron escoger el presente tema porque utilizan normas imperativas de naturaleza civil y mercantil, que en derecho laboral tienen un efecto distinto por ser un derecho eminentemente social, por lo que las acciones que realizan, alcanzan a defraudar a la parte débil de una relación de trabajo, por lo que son actos nulos de pleno derecho y se consideran ejecutados en fraude de ley, no impidiendo la debida aplicación, conforme el principio *indubio pro operario*.

El objetivo general fue realizar mediante el método jurídico, el análisis, procedimientos, interpretación, elaboración y comparación de las diferentes ramas que intervienen cuando ocurre una sustitución patronal. La ley laboral prevé dos presupuestos no importando los procedimientos civiles y mercantiles que se utilicen para realizar dichas acciones: el primero, que es en el momento de entablarse una demanda **dentro** de los seis meses, de ocurrida la sustitución patronal, ambos patronos son solidariamente responsables; Y, el segundo de los presupuestos, es que si se entabla una demanda **después** de los seis meses, donde dejan de ser solidariamente responsables los patronos, liberando al sustituido. Siendo los temores mas grandes en la práctica que el patrono sustituto carece de la solvencia económica y/o cierra operaciones sorpresivamente en perjuicio de los trabajadores, transcurrida la solidaridad prevista en ley, producto muchas veces de una simulación en fraude de ley de actos que tienden a documentar actos moral y legalmente realizados al amparo de la ley, defraudando el aspecto patrimonial de la parte trabajadora, en virtud que desde los pequeños centros de trabajo, las pequeñas y medianas empresas y, hasta las grandes multinacionales, tienen la práctica de cambiar de dueño.



El trabajo de investigación se desarrolló en cuatro capítulos, siendo estos: En el primero, se analizó lo que es el derecho de trabajo, su importancia y trayectoria en nuestro país y los sujetos que intervienen en cualquier relación de trabajo y por ende en una sustitución patronal; en el segundo capítulo se abordó siempre bajo el enfoque de la sustitución patronal, la relación del derecho de trabajo y el derecho mercantil, y, la incidencia mercantil en la regulación legal alejado de los derechos laborales sino únicamente de los comerciantes; en el tercero se desarrolló la relación del derecho de trabajo y el derecho administrativo, y, la incidencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los temas de sustitución patronal; en el cuarto se enfatizó la concatenación de las disciplinas civil-mercantil, laboral y administrativa en la vida cotidiana, pues en la práctica civil y mercantil, la compra, venta, donación, fusión de empresas, absorción, permuta, etcétera son formas lícitas de acuerdos civiles y/o trámites mercantiles, que ante el derecho administrativo como lo es la intervención del estado el Registro Mercantil regula su inscripción pero a través de la Inspección General de Trabajo, no tienden a documentar al patrono sustituido y el patrono sustituto, pero ello que no implica un fraude hasta que acude un trabajador en auxilio de la violación de sus derechos constitucionalmente reconocidos, ante órgano jurisdiccional competente y se demuestra lo ocurrido.

En el trabajo se utilizó la aplicación del método jurídico, ya que se atendieron las bases técnicas de análisis de contenido constitucionales, civiles, administrativas y laborales, para realizar una investigación adecuada a la realidad que se estudia, por ello es que, debería ser menester en el país que los acuerdos o contratos de índole civil o mercantil deben guardar congruencia y armonía con la ley laboral vigente, para no afectar con acciones que pueden buscar un resultado prohibido a la ley laboral.

Toda regla general, debe tener su excepción y debe promoverse una reforma a la ley laboral donde ambos patronos, queden solidariamente responsables indefinidamente, estableciendo como requisito *sine qua non*, verificar y garantizar la sustitución patronal por la vía administrativa, cuando así lo requiera uno o varios trabajadores, como una medida de garantía tutelar del trabajador previo a cualquier proceso judicial.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

Para poder estudiar, aprender, comprender y aplicar el derecho de trabajo en Guatemala, es necesario que la persona tenga un enfoque que le ayude a conocer de forma doctrinaria, en la práctica, pero sobre todo realizar filosóficamente, la verdad de los acontecimientos que dieron origen en aspecto de trabajo, a temas e intereses de índole económico, social y político.

#### 1.1. Nociones breves del derecho de trabajo en Guatemala

“Si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, pues este es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dio paso al sistema de producción capitalista que aparece el Derecho del Trabajo como lo conocemos actualmente; es decir que el Derecho de Trabajo nace con el capitalismo.”<sup>1</sup>

El hombre esta en constante cambio y el derecho de trabajo no es la excepción. Los derechos sociales mínimos que el derecho de trabajo ha adquirido en el país han sido plasmados en leyes reguladoras, que han venido guardando armonía entre la jerarquía normativa que en el país se reconoce. Existe un desfase de interpretación que las instituciones estatales encargadas de velar por el cumplimiento y correcta aplicación de

---

<sup>1</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 2



las leyes de trabajo y previsión social han venido adoptando en detrimento de la parte desprotegida de la relación laboral.

“Las principales causas del apareamiento de este derecho fueron dos: a.- Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre; y, b.- Las Protestas de los Trabajadores, como consecuencia a la transgresión constantes de los derechos sociales.”<sup>2</sup>

Es claro entonces que el fin específico por el cual nace el derecho de trabajo es para mantener en armonía las relaciones entre patronos o empleadores y los trabajadores.

“El derecho ha constituido a lo largo del tiempo un factor civilizador y cultural de singular importancia. Al tratarse de un sistema en que el imperio de lo jurídico ha hecho posible que el débil pueda enfrentarse al fuerte e imponerse al mismo cuando tiene de su parte la razón del derecho, como en el caso de Guatemala, en materia de Derecho Laboral, el artículo 103 de la Constitución Política establece el principio de la desigualdad económica entre patrono y trabajador.”<sup>3</sup>

Es importante destacar que las desigualdades económicas a que hace referencia la Constitución Política de la República de Guatemala, se atienden acorde a aquellos principios y/o características ideológicas, que en la disciplina laboral son necesarios para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, por eso es

---

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 4

<sup>3</sup> Bosch Castro, Fulbio Homero. **Elementos fundamentales del derecho.** Pág 2



por lo que se dice que es un derecho de la clase trabajadora, ya que brinda al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

“Para concluir este tema, deseamos puntualizar el hecho que en el país, fue la Constitución Política de 1945, el primer cuerpo legal que apareció con disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, en capítulo de Garantías Sociales dedicado al Trabajo y a otras instituciones como la familia, etcétera. Y que sirvió de base para la emisión del primer código o ley ordinaria directamente dirigido a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República que entró vigencia el 1 de mayo de 1947 y se denominó precisamente Código de Trabajo, denominación que mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que es el Código vigente en esta materia”.<sup>4</sup>

Con el apareamiento y reformas desde la entrada en vigencia del Código de Trabajo, podemos puntualizar que desde las fases primarias de esta rama fue marcadamente tutelar, pero hoy en día en términos generales, los trabajadores han superado muchos de los escenarios desmesurados en los que se encontraban.

## **1.2. Principios del derecho de trabajo**

“Los Principios Informativos del Derecho de Trabajo o características ideológicas son: 1.

---

<sup>4</sup> Castillo Lutín. Op. Cit. Pág. 6



Principio tutelar de los trabajadores; 2. Principio de Garantías mínimas; 3. Es necesario e imperativo; 4. Es un derecho realista y objetivo; 5. Es una rama del derecho público; 6. Es un derecho hondamente democrático; y, 7. Es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo".<sup>5</sup>

Constitucionalmente el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, donde existen derechos sociales mínimos, tutelaridad de las leyes e irrenunciabilidad de los derechos laborales, donde tanto en las normas constitucionales como en el Código de Trabajo, se encuentren esas características que marcan la orientación ideológica del derecho laboral sustantivo, que encontramos desde las partes considerativas del referido código. Esas características ideológicas, que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada, y, se encuentran enunciados en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Esos principios buscan: 1) Tutelar o proteger; 2) Dejar plasmados la irrenunciabilidad de los derechos mínimamente reconocidos; 3) La Imperatividad de sus normas; 4) Ser realista y objetivo; 5) Ser Democrático; 6) Ser sencillo y antiformalista; 7) Ser Conciliatorio; 8) Buscar la Equidad; y, sobre todo 9) Buscar la estabilidad laboral.

"La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y, 2) La exigencia de que una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la

---

<sup>5</sup> *Ibíd.* Pág. 7



esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión”.<sup>6</sup>

La exigencia para la disolución de una relación de trabajo, constituye un derecho para el patrono a efecto de despedir con causa justificada y de exigir el cumplimiento de formalidades previas a un trabajador que transgreda sus intereses.

### **1.2.1. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca**

#### **Principio tutelar**

“Este principio se enuncia diciendo que: el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho de trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente”.<sup>7</sup>

Este principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo a inspirarse en un propósito de igualdad, inclinándose por defender a la parte más débil de la relación laboral.

#### **Principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos del trabajador**

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 22

<sup>7</sup> *Ibíd.*



“Por la misma circunstancia de ser normas de orden público, su protección va más allá de la voluntad de las partes y devienen irrenunciables para los trabajadores (Inc. b- del considerando IV), constituyendo así un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, que están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando IV del Código de Trabajo.”<sup>8</sup>

Por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público.

“Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado... Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad... El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 22

<sup>9</sup> López Larravé, Marió. *Op. Cit.* Pág. 22



## **Principio de realismo y objetividad**

Este principio está concebido por legislación en el IV considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista, pero sobre todo objetivo en el desarrollo de trabajo, de la parte obrera o trabajadora. Para el caso que nos ocupa es menester tener claro que la ley laboral en el país ha buscado establecer que no es importante el contrato escrito ya que únicamente es necesario tener clara la importancia del concepto de la relación de trabajo, como una figura de uso universal.

"...porque estudia al individuo en su realidad social, considerando que para resolver un caso determinado, a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal y abstracto de la igualdad jurídica."<sup>10</sup>

La objetividad radica en poder observar la desigualdad, para resolver cualquier relación laboral.

"...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;"<sup>11</sup>.

El principio de la primacía de la realidad, en materia de trabajo surge precisamente de la relación laboral, no del contrato en sí, pues la práctica y el contexto social es contrario en muchas ocasiones.

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 23

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 23



### **Principio democrático**

Todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El IV considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como democrático porque busca conciliar la armonía entre patronos y trabajadores. La democracia es el predominio popular del estado, o sea el gobierno del pueblo por el pueblo, a través de sus representantes legítimamente elegidos, que ejercen indirectamente la soberanía popular.

"...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos".<sup>12</sup>

### **Principio de sencillez o poco formalista**

En el V considerando del Código de Trabajo al señalar es claro en que debe buscarse radicales reformas en la ley laboral, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida. Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental.

---

<sup>12</sup> *Ibíd.* Pág. 23



El licenciado Fulvio Homero de Jesús Bosch Castro en su libro de introducción al Derecho nos manifiesta en su carátula que somos esclavos de la necesidad y que la verdad nos hará libres, pues el trabajo en muchas ocasiones es susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento que no tiene que ver con la voluntad laboral, al cuestionar a cualquier persona del porque ejecuta sus tareas laborales, es por conveniencia social y tener la necesidad de optar a un salario digno, por la labor ejecutada, pero en pocas ocasiones se esta conforme entre el salario recibido y el trabajo realizado, por lo que al no existir igualdad de condiciones, la personas trabajan por necesidad, no conformes con el ingreso percibido.

"El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el Proceso Civil de la actualidad. Los juicios laborales deben ser rápidos, despojados de los formalismos y ritualidades del proceso común".<sup>13</sup>

### **Principio conciliatorio**

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo el su VI considerando, que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias

---

<sup>13</sup> **Ibíd.** Pág. 22



entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes de la igualdad de las partes en la relación laboral.

### **Principio de equidad**

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

### **Principio de estabilidad**

El fin primordial de este principio fue el de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

### **1.3. Importancia y reseña de la trayectoria del Código de Trabajo en Guatemala**

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, estos deberían de preocuparse de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo,



conforme los principios que los inspiran.

#### **1.4. Conceptos y naturaleza del derecho del trabajo**

La prestación de trabajo que emana de una relación entre trabajadores y patronos surge de varias teorías que dan como resultado la conceptualización y definición de lo que en la actualidad representa el derecho de trabajo, para los seres humanos.

##### **1.4.1. Definición**

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos. También se considera como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

"El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se le aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Castillo Lutfn.Op. Cit. Pág. 52



## **1.5. Fuentes tradicionales del derecho laboral**

Son las que se encuentran constituidas por las fuentes reales, fuentes formales, fuentes y las fuentes históricas.

### **1.5.1. Fuentes reales**

“Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes”.<sup>15</sup>

Las fuentes reales son las que dan contenido a las normas jurídicas, porque nacen del conjunto de hechos naturales, hechos creados por el hombre, o bien eventos sociales, políticos y/o económicos, de los que surgen las mismas.

### **1.5.2. Fuentes formales**

Oscar Augusto Lobos Gonzalez indica que fuentes formales “Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts. 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más

---

<sup>15</sup> Lobos González, Oscar Augusto. **Apuntes de fundamentos de derecho**. Pág. 37



estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia -esta última que no se aplica al derecho laboral-.”<sup>16</sup>

Es importante que tener en cuenta que los procesos de creación de las normas jurídicas, llevan implícitas características que nacen de los principios generales del derecho y la equidad, pero que se basan en la legislación, la costumbre y la jurisprudencia que no es aplicable al derecho laboral.

“La jurisprudencia no es fuente formal en Guatemala, en virtud de que no existe tribunal de casación o su equivalente que elabore doctrina en fallos obligatorios para los tribunales inferiores, salvo en lo que respecta a la casación con motivo de la inconstitucionalidad de la ley en que se fundamente la demanda”.<sup>17</sup>

La jurisprudencia en el país no es una fuente formal directa porque no contienen normas de cumplimiento obligatorio, cada tribunal buscará el criterio más favorable al trabajador.

### **1.5.3. Fuentes históricas**

“Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes”.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Op. Cit. Pág. 37

<sup>17</sup> López Larrave. Op. Cit. Pág. 26

<sup>18</sup> Lobos González. Op. Cit. Pág. 36



Las fuentes históricas son los documentos que han perdido su vigencia y se sitúan en la historia del derecho positivo del país que pueden estar vigentes o no vigentes, pero que dan vigencia a la soberanía del país.

#### **\* Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco**

En el medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, por lo que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

#### **1.6. Interpretación del derecho de trabajo**

Es importante mencionar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que, por la naturaleza del derecho del trabajo, **siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador**, cuando existan distintos preceptos aplicables a un hecho concreto.



## 1.7. Sujetos del derecho individual de trabajo

Es importante tener claro que dentro los sujetos del derecho individual de trabajo están el trabajador, el patrono y la sociedad y los auxiliares de la empresa como lo pueden ser el representante legal, el trabajador de confianza y el intermediario. Sujetos que serán conceptualizados a continuación:

### 1.7.1. Trabajador

Conforme a la legislación laboral, trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Según López Larrave, “De dicha definición se colige en primer lugar, que la ley sólo admite como sujeto trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; en segundo lugar, que no se hace distingo entre trabajadores materiales y empleados; y en tercer lugar, que sigue para calificar al sujeto “trabajador” la teoría objetiva, que toma en cuenta no la extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación laboral”.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> López Larrave. *Op Cit.* Pág. 30



### **1.7.2. El patrono y la empresa**

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

De la definición legal se colige que para ser empleador basta utilizar los servicios del trabajador mediante una relación laboral. Según López Larrave, La sustitución patronal no apareja la terminación de los contratos de trabajo, sino solamente una subrogación que “no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador”.<sup>20</sup>

El cambio de empleador del trabajador constituye la subrogación porque es la persona que sustituye el pago de salario del mismo, pero dicho pago no debe afectar las condiciones originales de trabajo, que son los aspectos que generan incertidumbre al trabajador.

### **1.7.3. Auxiliares del patrono**

Son las personas individuales o jurídicas que de alguna u otra manera contribuyen al desarrollo de las actividades de administración y control patronal.

---

<sup>20</sup> **Ibíd.** Pág. 31



#### **1.7.4. Representante patronal**

Conforme el Artículo 4 del Código de Trabajo, "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo".

El representante es la persona que tiene contacto y/o dirección dentro de una empresa, frente a los trabajadores, aunque muchas veces no sean los patronos, pero son las personas que ejercen en nombre de esta dirección, de la cual es ajena el trabajador.

#### **1.7.5. Trabajador de confianza**

En ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza, pero a efecto de establecer un concepto, el Artículo 351 del Código de Trabajo último párrafo, indica: "..que se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa".

Los trabajadores de confianza son los que desarrollan y les encomienda el patrono,



ciertas actividades que ningun otro trabajador o representante pueda realizar en nombre y dirección del patrono dentro de una empresa o entidad pública determinada.

#### **1.7.6. Intermediario**

Para poder definir intermediario debemos partir que los servicios o trabajos deben prestarse, valga la redundancia por el mismo trabajador. Si el servicio o trabajo de la persona contratada, se la va a realizar a una tercera persona, que pudo haber contratado por su cuenta a dicho trabajador o persona, entonces estamos frente a la discutible figura del intermediario.

A efectos de desarrollar este tema, el intermediario no dispone más que de su habilidad para obtener ventaja en la contratación laboral. Si tuviera equipos propios, ya no sería un intermediario, sino que un empleador o un contratista. El contratista a diferencia del intermediario no ofrece únicamente el trabajo de una o varias personas, sino que el trabajo como un elemento más de su empresa, en conjunción con materiales, equipo, técnica y administración. Debiendo tener su patente propia en consonancia con los Artículos 655 y 657 del Código de Comercio. Por lo que, con la participación de este intermediario, al dar órdenes a un trabajador para que éste ejecute las labores a un tercero, que no hace totalmente clara la figura del patrono, porque la misma se difumina o borra, y al trabajador no le queda claro si es él, el beneficiario de los trabajos o el propio intermediario.

Conforme el Artículo 5 del Código de Trabajo, "Intermediario es toda persona que contrata



en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

“De la definición legal se colige según López Larrave, que intermediario puede ser tanto una persona individual como una persona jurídica; que el intermediario puede no estar vinculado mediante relación laboral al patrono –al contrario de lo que sucede en el caso de los representantes- y que como el patrono se beneficia con la actividad del intermediario, deviene solidariamente obligado con aquél. En el mismo precepto citado, la ley establece que un intermediario que se encargue por contrato de trabajo que ejecute con equipo o capital propio, se convierte en patrono y pierde la calidad de intermediario”.<sup>21</sup>

### **1.8. Sustitución patronal**

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto y el patrono sustituido, podemos afirmar que presupone: a) La existencia de una persona individual o jurídica; b) La existencia de una persona individual responsable o representante legal de una entidad; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una entidad mercantil, a otra persona individual o jurídica, así como en el caso de sociedades mercantiles, ante una

---

<sup>21</sup> *Ibíd.* Pág. 32



fusión, escisión, enajenación, absorción, disolución, etcétera; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por el nuevo adquirente.

La sustitución patronal podría definirse como la cesión de deudas en el entendido de que no se requiere en la actualidad que el acreedor (en este caso los trabajadores), consientan expresa o tácitamente, dicha situación, como por el contrario lo exige el Código Civil.

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

Sin embargo, aquí surgen las interrogantes producto de esta tesis y que los trabajadores han encontrado en su diario vivir como lo son: ¿Qué ocurre si se trata de una simulación y después de transcurridos los seis meses o el año, esta empresa sustituta cierra operaciones y carece de solvencia económica? ¿El Ministerio de Trabajo, Inspección General de Trabajo puede garantizarle o alguna institución estatal podría garantizar a los trabajadores que el trámite mercantil o de sustitución realizado es legal y fue completado? ¿Existe un registro de sustituciones patronales realizadas en el Ministerio de Trabajo y constancia de la papelería con la que se acreditaron ante los personeros de la Inspección



General de Trabajo, dicha sustitución patronal por si hubiese sido realizada en fraude de ley? ¿Existe algún acuerdo interinstitucional para apoyar a los trabajadores que requieran información en el Registro Mercantil de la República de Guatemala y la Inspección General de Trabajo?.

El tercer párrafo del Artículo 6 del Código de Trabajo nos indica que: “Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

Ello tiene su razón al momento que analizamos los Artículos 674 y 681 del Código de Comercio cuando en las obligaciones mercantiles los codeudores serán solidarios, salvo pacto expreso en contrario... Y por el hecho que nadie puede ser obligado a contratar, sino cuando el rehusarse a ello constituya un acto ilícito o abuso de derecho. Ello queda aun más claro cuando se analiza el Artículo 657 numeral 5, del Código de Comercio, cuando uno de los elementos de todo contrato sobre la empresa mercantil, lo constituyen los contratos de trabajo.





## CAPÍTULO II

### **2. Relación entre el derecho de trabajo y el derecho mercantil**

El derecho del trabajo y el derecho mercantil son ramas especiales que han nacido de la raíz común del derecho civil. Después de muchos años de desarrollo, estas especialidades jurídicas siguen teniendo puntos de encuentro. Se pretende, analizar las fronteras existentes entre ambas disciplinas, haciendo una descripción de su origen y esencia, analizando los criterios comúnmente utilizados para diferenciar cuándo una relación jurídica es laboral o comercial, sin que existan controversias entre los intervinientes de esa relación jurídica.

En cualquiera de las actividades económicas que realiza una sociedad con finalidad de crecimiento lucrativo, encontramos por lo general relaciones jurídicas que ligan a un patrono con un trabajador.

#### **2.1. Consideraciones preliminares**

El patrono es por lo general, el titular de la empresa que puede ser industrial, de comercio, de servicio, agrícola o de cualquier otra índole; mientras que el trabajador le presta su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

“El Derecho Mercantil, cuenta con diferentes elementos que se encuentran en las relaciones del comercio y que caracterizan la forma en que se desarrollan: El sujeto



comerciante, los actos objetivos del comercio, la organización empresarial, la cantidad de negocios jurídicos mercantiles que se dan en el tiempo y en el espacio, y que sirvieron de base para desarrollar los conceptos del derecho mercantil, pero que paralelamente para su desarrollo y realización como tal, llevan intrínsecamente relaciones de trabajo. El Derecho Mercantil es el derecho que rige una serie de relaciones de relevancia jurídica, cuya característica especial es que dan en masa, grandes cantidades.”<sup>22</sup>

El derecho mercantil guatemalteco se ha definido como: “El conjunto de normas jurídicas codificadas o no, que rigen la actividad profesional de los comerciantes, las cosas o bienes mercantiles y la negociación jurídica mercantil”.<sup>23</sup>

Dicha definición no significa que deba demeritarse la existencia de una relación laboral, de una persona que no es comerciante, ni comprador de un derecho económico por un servicio prestado al propio comerciante o patrono, por ello es que el estado de Guatemala, resguarda ese derecho dentro de la rama pública porque es un derecho eminentemente social, que no impide la aplicación de las características y principios que inspiran el derecho mercantil.

Dentro de esas características encontramos que: Es poco formalista, inspira rapidez y libertad en los medios para traficar, adaptabilidad, tiende a ser internacional y, posibilita la seguridad del tráfico jurídico. Dentro de los principios mercantilistas encontramos: La buena fe, la verdad sabida, que toda prestación se presume onerosa, la intención de lucro

---

<sup>22</sup> Villegas Lara, Rene Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco Tomo I.** Pág. 39

<sup>23</sup> *Ibíd.* Pág. 42



y, que ante la duda comercial deben favorecerse las soluciones que hagan más segura la circulación y, por ende el lucro.

En el país existen dos clases de comerciantes: los individuales y los sociales, los primeros son personas individuales y los segundos son sociedades mercantiles, pero ambos se dedican al tráfico comercial.

## **2.2. Definiciones básicas del derecho mercantil guatemalteco**

El Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es el que desarrolla este tema, indicando que: “Se reconoce la libertad de industria, comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes”. Para el desarrollo de dichas actividades los sujetos del derecho mercantil se dividen en comerciantes individuales y comerciantes sociales.

### **2.2.1. Comerciante**

Es toda persona individual o jurídica, que a nombre propio y con ánimo de lucro, tiene la capacidad de ejercer alguna actividad mercantil que se refiere a la industria, a la intermediación, la banca, seguros y fianzas, y, a las auxiliares de las anteriores en forma sistemática o continuada. Tal como lo regula el Artículo 2 del Código de Comercio.

El Artículo 6 del Código de Comercio indica: De conformidad con las disposiciones del



Código de Comercio, Tienen capacidad para ser comerciantes las personas individuales y personas jurídicas que, conforme al Código Civil, son hábiles para contratar y obligarse.

### **2.2.2. Comerciante individual**

Para las personas individuales, la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, siendo mayores de edad los que han cumplido dieciocho años, pudiendo optar para ejercer una actividad mercantil con fines de lucro.

Dentro de esta clasificación encontramos a los comerciantes extranjeros, pero para dedicarse al comercio en Guatemala deben tener residencia en el país y obtener autorización de otras leyes especiales vigentes en el país. También encontramos a los cónyuges comerciantes.

### **2.2.3. Origen, importancia y diferencia del comerciante social**

El Artículo 3 del Código de Comercio, regula que: “Los comerciantes sociales son las sociedades organizadas bajo la forma mercantil, con calidad de comerciantes, cualquiera que sea su objeto”; y, “quienes ejercen en nombre propio y con fines de lucro, cualquiera actividad que se refiera a la industria dirigida a la producción o transformación de bienes



y la prestación de servicios, la banca, seguros y fianzas”; Según es regulado en el Artículo 2 del Código de Comercio.

#### **2.2.4. Origen de la sociedad mercantil**

En particular se hará la referencia al origen de cada una de las formas societarias conocidas hasta la fecha. La primera forma de sociedad que pudo darse en la antigüedad fue la copropiedad que existía sobre los bienes dejados por un jefe de familia, los que a su fallecimiento eran explotados comunitariamente por los herederos.

#### **2.2.5. Origen y diferencia entre asociación y sociedad**

Los términos asociación y sociedad pueden ser utilizados como sinónimos, ya que en la práctica ambas entidades pueden realizar actividades lucrativas. Es necesario entonces, establecer la diferencia. Para iniciar debemos señalar que la sociedad y la asociación son manifestaciones de un mismo fenómeno asociativo, pero con un trasfondo orgánico distinto.

En la sociedad hay vínculos entre los socios, entre los socios y la sociedad y viceversa; en la asociación el vínculo es únicamente entre asociados y asociación. De acuerdo al sistema jurídico guatemalteco, y de conformidad al Artículo 15 del Código Civil, podemos concluir que la diferencia entre una asociación y una sociedad radica en que la primera



no tiene finalidad lucrativa y la segunda esa es la razón de su existencia.

En la práctica puede suceder que una asociación practique actividades generalmente lucrativas, situación que podría confundir, sin importar la claridad de la ley civil.

“En cuanto a lo anterior es menester mencionar que cuando una sociedad lucra, después de deducir los gastos de las operaciones sociales y cubrir las reservas de las utilidades, el remanente de la ganancia es repartido entre los socios en forma de dividendos; en una asociación que tenga actividades lucrativas y se obtenga un remanente, no se reparte entre los asociados, sino que sirve para aumentar el patrimonio propio de la asociación. Puesto en otras palabras, las dos tienen la capacidad para lucrar, pero en la sociedad es para beneficio de los socios; mientras que la asociación es para la misma asociación”.<sup>24</sup>

#### **2.2.6. Sociedad civil y sociedad mercantil**

“El concepto legal de la sociedad se encuentra en el Código Civil de Guatemala en forma genérica y que el Código de Comercio no define lo que debe de entenderse como sociedad mercantil, se hace necesario establecer la diferencia entre estos tipos de sociedades, de manera que ese concepto genérico sea aplicable tanto a la sociedad civil como a la sociedad mercantil. En concordancia a la doctrina se han adoptado tres criterios para establecer la diferencia entre sociedad civil y mercantil, los cuales enumero: profesional, objetivo y formal”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibíd.* Pág. 58.

<sup>25</sup> *Ibíd.* Pág. 59.



A pesar que son muy similares en el país, podemos concluir que las diferencias básicas radican en que las sociedades mercantiles son sociedades accionadas, inscritas en el registro mercantil, con un costo específico, mientras que las sociedades civiles son sociedades donde no hay acciones, se inscriben en el Ministerio de Gobernación en el registro de personas jurídicas y no tiene costo pues el trámite es gratuito. Las sociedades mercantiles tienen su regulación en el Código de Comercio mientras que las sociedades civiles en el Código Civil, decretos 2-70 del Congreso de la República de Guatemala y decreto ley 106, respectivamente.

### **2.2.7. Sociedad mercantil**

Definir lo que son y en qué consisten las sociedades mercantiles, es de suma importancia ya que para entender bien de que se trata un comerciante social y las formas de poderse contratar, se hace necesario, tener claridad sobre lo que es una sociedad mercantil, las clases que existen y la aplicación que tienen cada una dentro del tráfico mercantil en Guatemala.

“La sociedad mercantil se define como: Asociación voluntaria de personas que crean un fondo patrimonial común para colaborar en la explotación de una empresa, con el ánimo de obtener un beneficio individual participando en el reparto de ganancias que se obtengan. Teniendo esto en cuenta, el derecho positivo guatemalteco, el concepto de sociedad, se encuentra, en el Código Civil en forma genérica, dependiendo su naturaleza mercantil, de acuerdo a la forma que se adopte. El artículo un mil setecientos veintiocho (Art. 1728) del código civil establece: la sociedad es un contrato por el que dos o más



personas convienen en poner en común, bienes o servicios para ejercer una actividad económica y dividirse las ganancias”.<sup>26</sup>

De acuerdo a lo establecido por la ley y conforme lo ya desarrollado, las sociedades mercantiles son: Las conformadas por un grupo de personas, que adquieren personalidad jurídica y que mediante un contrato convienen en crear un patrimonio común, con el objetivo de realizar actos eminentemente lucrativos, con responsabilidad frente a terceros y con el fin primordial de repartir entre sus socios tanto las utilidades como las pérdidas obtenidas.

#### **2.2.8. Características del contrato de sociedad**

“Al contrato de sociedad se le asignan las características siguientes:

- a. **Consensual:** se perfecciona con el simple consentimiento de las partes. En algunos casos por el hecho de ser necesaria la entrega de los aportes, parcial o totalmente, previo a celebrar el contrato, este no es consensual, sino mas bien real, este criterio no es aceptable, el hecho de que la sociedad este legitimada para exigir el pago del aporte, indica el claro carácter consensual del contrato de sociedad, que no se daría si fuera de naturaleza real sobre todo si pensamos en un concepto genérico de sociedad.
- b. **Es plurilateral:** las partes se obligan entre sí en una misma posición cualitativa y en ocasiones cuantitativa.

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 63.



- c. **Es principal:** esta forma de contratación subsiste por si misma.
- d. **Es oneroso.** Se recibe beneficio como contrapartida del aporte.
- e. **Es absoluto.** No está sujeto a condición.
- f. **Es de tracto sucesivo.** Esto quiere decir que sus efectos se prolongan en el tiempo.
- g. **Es solemne.** Y están establecidos en el Artículo 1730 del Código Civil y 46 del Código de Notariado. El que obliga a que el contrato conste en escritura pública. Este último establece el carácter solemne en su verdadera división. Ya que la fundación y cualquier modificación de la sociedad, para que tenga validez debe de constar en escritura; el tratadista Antonio Brunetti establece acerca de este aspecto lo siguiente: “cuando la escritura tiene carácter solemne, y por consiguiente la forma es el elemento esencial (ad substantiam actus), el negocio pertenece a los calificados de constitutivos, en el sentido que tienen una función genética inicial”. Debe de tomarse en cuenta también que la escritura de la sociedad de acuerdo al Código de Comercio es el régimen jurídico fundamental de la misma, la primera para la normatividad, la cual surge de la autonomía de la voluntad y el segundo, para las normas de carácter imperativo”.<sup>27</sup>

En otras palabras el contrato de sociedad es un contrato solemne, plurilateral de organización, oneroso, principal, consensual, conmutativo, no aleatorio en función de otra persona, debiendo formalizar la celebración de dicho contrato en escritura pública porque la omisión de esa formalidad, acarreará consecuencias jurídicas.

---

<sup>27</sup> *Ibíd.* Pág. 67.



### 2.2.9. Elementos de las sociedades mercantiles

Dentro de los elementos de las sociedades mercantiles, podemos diferenciar dos tipos. El primero de ellos será: “el elemento personal; de la sociedad lo constituye la persona individual o jurídica llamada socio. En las diversas legislaciones, incluyendo la de Guatemala, se exige pluralidad de personas para formar una sociedad. Sin embargo, algunos autores sugieren que se dé una forma de sociedad unipersonal en el caso de que por diversos motivos el capital social se concentre en un solo socio, fenómeno que iría en contra de lo establecido en las leyes guatemaltecas. Entonces, el elemento personal, de las sociedades son los socios, en ese sentido Francisco Carnelutti establece: esta condición es de naturaleza jurídica compleja, pues consiste en un entrelazamiento de derechos y obligaciones de diversa índole: personales y de crédito que el socio hace valer o tiene que cumplir para con el socio. Es una situación muy compleja o mejor dicho un complejo de situaciones conexas. Su relevancia hace que el derecho unifique situaciones haciendo depender el cambio del mismo hecho”.<sup>28</sup>

El segundo de los elementos consiste en el elemento patrimonial, los cuales son los fondos que la sociedad necesita para cumplir con su objetivo, este fondo el cual es propio de la sociedad se conforma con los aportes de los socios capitalistas. El capital debe de garantizarse en su efectividad e integridad, para tal efecto la ley regula una serie de normas que deben de cumplirse a cabalidad, para lograr asegurar la efectividad del capital social, cualquiera que sea el objeto por el cual se creó la sociedad.

---

<sup>28</sup> *Ibíd.* Pág. 69.



Dentro de las utilidades anuales netas, es obligatorio reservar un mínimo del 5% para consolidar el capital social (Artículo 36 del Código de Comercio). Y, existen normas que aseguran la integridad del capital, donde toda modificación debería hacerse constar en escritura pública e inscribirse en el Registro Mercantil, así como se hace cuando se aumenta o reduce el capital social, dichos Artículos son el 15, 17, 36, 203, al 212 del Código de Comercio.

Estos son extremos que aunque se encuentran regulados en la ley, muchas veces son obviados por los comerciantes, por falta de una sanción severa y verificación celosa y periódica por parte de una institución estatal, ante el incumplimiento de dicha normativa, donde pueden iniciarse a fraguar **fraudes de ley**, en perjuicio del Estado y de los propios trabajadores.

Es importante hacer una reseña clara donde las sociedades mercantiles, a pesar de que su fin primordial es el lucro, muchas veces desvían su dinero y no existe constancia de las utilidades de una entidad que revise periódicamente las reservas legales que no deberían ser menores del cinco por ciento de las utilidades obtenidas anualmente y es obligación descontarlas en todo tipo de sociedades.

Dichas reservas voluntarias serán decididas por los socios y no se encuentran previstas en la ley. Este es un problema, porque jurídicamente no se puede tipificar las reservas voluntarias. Si la ley, además de establecer un mínimo de reserva legal, también estableciera el máximo, lo demás sería voluntario. Pero en la forma en que está legislado el aspecto de las reservas, sólo se pueden considerar como reservas voluntarias las



utilidades acumuladas no repartidas o cualquier otra reserva de capital.

“Lo que permite la ley, es capitalizar las reservas, siempre que, como resultado de su acumulación, se hayan excedido sobre el quince por ciento del capital social al cierre del ejercicio inmediato anterior, sin perjuicio de seguir descontando el cinco por ciento. Si su administrador distribuye reservas y los socios las aprovechan, deberán responder solidariamente de su reintegro a la sociedad, exigencia que podrá hacerla valer la sociedad, sus acreedores o bien los socios que no las hayan recibido de conformidad con el artículo treinta y siete del Código de Comercio, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudiera deducirse. En caso de ocurrir en perjuicio de los trabajadores como acreedores de dicha empresa, esto podría aducirse, oportunamente en el proceso en el que se estuviese discutiendo, dicha circunstancia”.<sup>29</sup>

#### **2.2.10. Regulación legal de las sociedades mercantiles**

Las sociedades mercantiles se encuentran reguladas en el Código de Comercio de Guatemala Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, el que regula todo lo relativo a su creación y funcionamiento, en el Artículo 14 establece que la sociedad mercantil constituida de acuerdo a las disposiciones legales y que esté inscrita en el Registro Mercantil goza de personalidad jurídica propia, es decir que es distinta a la personalidad de que gozan sus socios en forma individual, en dicho código no se encuentra una definición de sociedad como mencionamos anteriormente, sin embargo

---

<sup>29</sup> *Ibíd.* Pág. 80.



redundamos que el Código Civil Decreto Ley número 106, sí define lo que es una sociedad en el Artículo 1728 ya que establece: La sociedad es un contrato por el que dos o más personas convienen en poner en común bienes o servicios para ejercer una actividad económica y dividirse las ganancias.

### **2.2.11. Clases de sociedades mercantiles de acuerdo a la legislación**

La legislación mercantil, regula las clases de sociedades que pueden constituirse de conformidad con la ley, de acuerdo con el Artículo 10 del decreto 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio el cual textualmente regula: Son sociedades organizadas bajo forma mercantil, exclusivamente las siguientes:

- 1°. La sociedad colectiva;
- 2°. La sociedad en comandita simple;
- 3°. La sociedad de responsabilidad limitada;
- 4°. La sociedad anónima;
- 5°. La sociedad en comandita por acciones.

En base a lo prescrito por la ley, se explica someramente las sociedades establecidas en la ley, para que se pueda tener un criterio más acertado acerca de las diferencias que por su propia naturaleza existen entre las mismas.

#### **\* Sociedad colectiva**

“Una sociedad mercantil, de tipo personalista, que se identifica con una razón social, en la que los socios, por las obligaciones sociales, responden de modo subsidiario, ilimitada



y solidariamente”.<sup>30</sup>

Este tipo de sociedad la encontramos en la ley para ser más precisos, en el Artículo 59 del Código de Comercio el cual regula lo siguiente: “Sociedad Colectiva es la que existe bajo una razón social y en la cual todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales”. En esta forma de sociedad los socios han de responder de forma solidaria, subsidiaria e ilimitada a las responsabilidades que sobrevienen del funcionamiento de la sociedad, sin poder eximir de responsabilidad a algún socio frente a terceros.

Esta responsabilidad se puede limitar solo de la manera y en la forma que establece el Artículo 60 del Código de Comercio.

#### \* **Sociedad en comandita simple**

El Código de Comercio decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, establece que la sociedad en comandita simple, está conformada por dos clases de socios: los socios comanditados y los comanditarios. Los comanditados confían su capital en manos de otros llamados comanditarios y respondiendo únicamente por el monto aportado, los comanditarios, administran bienes aportados, y responden por obligaciones de su propio patrimonio. Cabe mencionar, que con el paso del tiempo esta clase de sociedad, fue perdiendo funcionalidad debido al surgimiento de otras

---

<sup>30</sup> **Ibíd.** Págs. 125.



sociedades, en las cuales, se puede invertir sin mayores riesgos, de tal forma que el comerciante promedio, fue optando por inmiscuirse como socio en otra forma de sociedades.

“Para comprender lo que es actualmente la sociedad en comandita simple en el derecho guatemalteco: Es una forma de Sociedad Mercantil de tipo personalista, en la cual existen dos clases de socios, con diferentes responsabilidades, se identifica con una razón social y sus aportaciones no son representadas a través de títulos sino en la escritura social. Es importante mencionar lo establecido en el Código de Comercio respecto a esta sociedad; en su Artículo 68: Sociedad en comandita simple, es la compuesta por uno o varios socios 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. Las aportaciones no pueden ser representadas por títulos o acciones”.<sup>31</sup>

#### **\* Sociedad de responsabilidad limitada**

“Es una sociedad mercantil que se identifica con razón social o con denominación; que tiene un capital fundacional dividido en aportes no representables por títulos valores; y en la que los socios limitan su responsabilidad por las obligaciones sociales, hasta el monto de sus aportaciones y de otras sumas que hayan convenido en la escritura social”.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> **Ibíd.** Pág. 129

<sup>32</sup> **Ibíd.** Pág. 135.



El Código de Comercio de Guatemala en el Artículo 78 establece: “sociedad de responsabilidad limitada es la compuesta por varios socios que sólo 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”. En esta sociedad mercantil el número de los socios no podrá exceder de veinte y se identificará con una denominación o bajo una razón social, la que se formará libremente, pero siempre y cuando se haga referencia a la actividad social principal, la razón social se formará con el nombre completo de uno de los socios o con el apellido de dos o más de ellos. En ambos casos es obligatorio agregar la palabra Limitada o la leyenda: y Compañía Limitada, las que podrán abreviarse: Ltda. O Cía. Ltda., en caso de que esta leyenda se hubiere omitido, los socios deberán responder por las obligaciones sociales de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente.

#### **\* Sociedad anónima**

La sociedad anónima, es una persona jurídica que ejerce el comercio con un patrimonio, mismo que es aportado por los socios y con utilidades acumuladas. La participación de los socios está regulada dependiendo de su aporte, en esta sociedad, los aportes son representados por acciones con la facultad de transferir de forma libre su calidad de socios.

“La sociedad anónima es una sociedad formalmente mercantil, de carácter capitalista, se identifica con denominación, tiene un capital dividido representado en títulos llamados acciones, y los socios limitan su responsabilidad hasta el monto total de las acciones que



son de su propiedad”.<sup>33</sup>

El Código de Comercio Decreto 2-70 del Congreso de la República regula la Sociedad Anónima en el Artículo 86 lo define de la siguiente forma: “Es la que tiene el capital dividido y representado por acciones. La responsabilidad de cada accionista está limitada al pago de las acciones que hubiere suscrito”. La Sociedad Anónima se identifica con una denominación, la que según la legislación podrá formarse libremente, con el agregado obligatorio de la leyenda: Sociedad Anónima, que podrá abreviarse S.A., dicha denominación podrá contener el nombre de un socio fundador o los apellidos de dos o más de ellos, pero si este fuera el caso, deberá de cualquier forma incluirse la designación del objeto principal de la sociedad.

Ahora bien, es importante resaltar lo concerniente al capital dentro de esta sociedad, teniendo en cuenta lo expresado con anterioridad en cuanto a las acciones, es importante establecer que las acciones, no son más que títulos por medio de los cuales se representan el capital. Esto hace que este tipo de sociedad sea reconocida de tipo eminentemente capitalista, pues no interesa quien sea el socio accionista, más bien importa el capital que aporte a la sociedad, así como el porcentaje del capital social que corresponde a este. A este tipo de capital, se le conoce como capital social. Una definición de capital social podría ser: es la cifra aritmética que represente el valor de las aportaciones de los socios en un momento determinado es la cifra aritmética que represente el valor de las aportaciones de los socios en un momento determinado. El

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* Pág. 141.



capital social es un concepto jurídico y contable.

“En esta clase de sociedad existen tres tipos de capital: a) Capital autorizado, que es el monto máximo de acciones que a la sociedad le está permitido emitir de conformidad con la escritura social, b) capital suscrito, es el monto que la sociedad a emitido en acciones y a las que los accionistas se comprometen a pagar, c) capital pagado, es el que está autorizado en acciones pero no necesariamente el capital suscrito debe estar completamente pagado, según la legislación podrá pagarse un mínimo del veinte por ciento del capital suscrito y por el resto se comprometen a pagarlo conforme los llamados”.<sup>34</sup>

#### **\* Sociedad en comandita por acciones**

Esta sociedad mercantil, tiene características similares con la Sociedad en Comandita Simple, pues al igual que aquella posee dos tipos distintos de socios, la diferencia radica en que las aportaciones que se hacen no son representadas por títulos valores, cosa que es permitido dentro de la sociedad de comandita por acciones.

Por esta razón es que, a este tipo de sociedad, le son afines las reglas que rigen la sociedad anónima.

Esta sociedad se identifica con razón social y no con denominación social como la

---

<sup>34</sup> *Ibíd.* Pág. 148.



Sociedad Anónima y las obligaciones de los socios no son de acuerdo a las acciones sino a la calidad de socios en que se hallen, en cuanto a la fiscalización no la tienen los propios socios sino un órgano establecido en la escritura constitutiva, en cuanto al administrador en la Sociedad Anónima podrá o no ser socio, mientras que en esta sociedad el administrador adquiere la calidad de socio comanditado, en cuanto al derecho democrático que confieren las acciones de derecho a voto en la Sociedad Anónima a todos sus socios, en esta clase de sociedad mercantil excluye a los socios comanditados no así a los comanditarios.

Respecto a esta forma de sociedad, el Código de Comercio de Guatemala, en su Artículo 195 define la Sociedad en Comanditas por Acciones así: Que es aquella en la cual uno o varios comanditarios, responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria por obligaciones sociales y uno o varios socios comanditarios tienen la responsabilidad limitada al monto de las acciones que han suscrito, en la misma forma que los accionistas de una sociedad anónima. Y en cuanto a la razón social, el Artículo 197 del Código de Comercio: "La razón social se forma con el nombre de los socios comanditados o con los apellidos de dos o más de ellos, si fuesen varios y con el agregado obligatorio de la leyenda y Compañía Sociedad en Comandita por Acciones, la cual podrá abreviarse y Cía., S.C.A."

#### **2.2.12. Concepto, elementos, naturaleza, clasificación y transmisión de la empresa mercantil**

Es la forma en la que se puede trasladar, vender, ceder y/o transmitir la propiedad de una



empresa que tiene la característica de bien mueble.

### **\*Concepto, estructura y elementos de la empresa**

“El Artículo 655 Código de Comercio nos da el concepto de empresa mercantil, 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. La empresa mercantil será reputada como bien mueble”.<sup>35</sup>

Elementos de la Empresa, según el Artículo 657 del Código de Comercio: “Todo contrato sobre una empresa mercantil, que no exprese los elementos que de ella han tenido en cuenta, comprenderá:”

- ❖ **Establecimiento:** Que es el lugar en donde tiene su asiento la empresa. Significa el centro de las operaciones mercantiles, aunque haya comerciantes que no tienen establecimiento, como sucede con los mercaderes que trabajan en forma ambulante. Cualquier cambio de local del establecimiento del comerciante deberá hacerse saber al público mediante aviso en el Diario Oficial e inscribirse el cambio en el Registro Mercantil. Omitir esa publicidad genera responsabilidad por los daños y perjuicios que pudieran causarse.
  
- ❖ **La clientela y la fama mercantil:** La clientela sería el conjunto indeterminado de

---

<sup>35</sup> **Ibíd.** Pág. 214



personas individuales o jurídicas que mantienen relaciones de mercadeo con la empresa. Esta clientela es más asidua y permanente en la medida en que la empresa funciona bajo reglas, métodos y sistemas de organización que permiten dar un servicio adecuado al público, esta perfecta organización se le conoce como aviamiento que genera la fama mercantil.

- ❖ Nombre comercial y los demás signos distintivos de la empresa y del establecimiento: las marcas, nombre comercial y señales de propaganda se tratarán en un punto aparte más adelante.
- 
- ❖ Los contratos de arrendamiento: El propietario de una empresa mercantil puede tener en arrendamiento los locales en que realiza sus negociaciones; o bien, en esa misma calidad usaría otro tipo de bienes que son indispensables para el funcionamiento de la empresa. Mientras estas relaciones estén vigentes forman parte de la empresa, de manera que si ésta es transmitida, se entiende que se trasladan esos vínculos jurídicos.
  - ❖ Mobiliario y maquinaria: Son los bienes muebles.
  - ❖ **Contratos de trabajo:** En una empresa prestan sus servicios distintas personas que se ligan al comerciante por un contrato o relación de trabajo. **Si no existe voluntad contraria del trabajador para retirar sus servicios que presta, en la transmisión se involucran los contratos de trabajo porque son parte natural de la empresa, el adquirente se sustituye como nuevo patrono en la empresa vendida.**



- ❖ **Mercaderías, los créditos y demás bienes valores similares:** la mercadería se produce para venderla, es un bien en constante renovación. Forman parte de la empresa los créditos a favor de su titular, de manera que el adquirente deviene en acreedor y tiene legitimación para pretender el pago. Dentro de este rubro se comprende también otro tipo de valores como títulos de crédito relacionados con la empresa transmitida.

Debe entenderse que los elementos de la empresa pueden transmitirse formando unidad o bien separadamente; y, si no se expresa lo que se está enajenando, se entiende que son todos los elementos antes expuestos. Pero la ley hace la salvedad de que las patentes de invención, los secretos de fabricación y del negocio, las exclusivas y las concesiones sólo se transmiten por declaración expresa del titular.

#### \* **Clasificación de las empresas mercantiles**

- a) **Empresas individuales:** Se forma cuando una empresa mercantil posee solamente como propietario una persona individual o física.
- b) **Empresa de sociedad:** Se forma cuando una empresa mercantil tiene como propietario a una sociedad mercantil o persona jurídica, y posee como administrador a un representante legal denominado, gerente, gestor, factor, administrador, etcétera.
- c) **Empresa en copropiedad:** Cuando una empresa posee dos o más propietarios, pero sin establecer una sociedad u otro tipo de organización legal. Los propietarios obran de común acuerdo en todas sus operaciones mercantiles y hasta judiciales que se



deriven de la misma.

**d) Empresa en participación:** Cuando una empresa mercantil posee dos o más propietarios que ante autoridad competente o notario público, han acordado unir esfuerzos para administrar y explotar dicha empresa, existiendo documento legal de por medio. El Artículo 861 del Código de Comercio, vigente establece que: "Por el contrato de participación, un comerciante que se denomina **gestor** se obliga a compartir con una o varias personas llamadas **participantes**, que le aporten bienes o servicios, las utilidades o pérdidas que resulten de una o varias operaciones de su empresa o giro total de la misma".

El contrato de participación no constituye persona jurídica, por lo tanto, carece de la razón social, domicilio y nacionalidad, tampoco tiene patrimonio colectivo y, en consecuencia, no puede actuar como sujeto en contratos posteriores, pues únicamente podrá realizarlos el **gestor** en nombre propio y no de la participación.

Debe tomarse en cuenta que, si los aspectos anteriores son limitaciones para el contrato de Participación, no lo serán algunos, para la Empresa Mercantil que surja de la constitución de aquel contrato, es decir que ésta (la empresa) sí puede llevar nombre comercial, tener una dirección y por tanto habrá un **HABER** patrimonial con el cual gira la empresa. Un contrato de Participación, que deberá contener los siguientes aspectos:

1. Generalidades de toda escritura pública.
2. Objeto del contrato o actividad a que se dedicará su empresa.



3. Nombre comercial.
4. Dirección de la Empresa
5. Aportaciones.
6. Del Gestor, derechos y obligaciones.
7. De los partícipes, derechos y obligaciones.
8. De los beneficios y pérdidas.
9. Duración del Contrato.
10. Causas de disolución.
11. De la liquidación.
12. Aceptación y cierre del contrato.

“En materia registral, la legislación es clara respecto del contrato de Participación, en el artículo ochocientos sesenta y dos del Código de Comercio que establece: El contrato de participación no estará sujeto a formalidad alguna ni a registro, no dará nacimiento a persona jurídica y por consiguiente ninguna razón social o denominación podrá usarse en relación con él. No obstante lo anterior, conviene establecer la diferencia que existe entre el Contrato de Participación y la Empresa Mercantil que **nace** como producto de aquél, pues no podremos admitir la existencia del primero sin un fin específico que será la segunda; en consecuencia llegamos a entender que el Contrato **no esta obligado a registro**, pero si lo estará la **empresa** que nace del mismo, si está sujeta a registro, y según el caso si puede llevar nombre comercial y estará sujeta a formalidades establecidas por la ley para su funcionamiento. Además, encontramos que la ley misma señala al Gestor como comerciante de donde se deduce que el propósito de la formalización de un Contrato de Participación es la explotación de un negocio que dicho,



en otros términos, es una Empresa. El Gestor con la responsabilidad de administrar y dirigir las actividades de la empresa, responderá en forma personal e ilimitada frente a terceros en cuanto a las relaciones externas se refiere. Internamente estará sujeto a las relaciones externas se refiere. Internamente estará sujeto a las estipulaciones contractuales, así como también asumirá las obligaciones y responsabilidades derivadas de la ley. Los participantes únicamente tienen responsabilidades internas, las que se limitan a responder por las pérdidas en forma proporcional a sus aportaciones, salvo pacto en contrario, y solamente responderán frente a terceros en la misma forma que los socios colectivos, cuando hubieren consentido su nombre y apellidos o únicamente apellido, figuren en el nombre comercial de la empresa. Como ya fue indicado de conformidad al Artículo ochocientos sesenta y dos del Código de Comercio”.<sup>36</sup>

Al analizar dicha situación vemos que de conformidad con el Código Civil en su artículo 15 numeral 4º y con la doctrina, el **consorcio** es una forma de asociación entre dos o más empresas que actúan unidas, bajo una misma dirección y reglas comunes, aunque conservando su personalidad e independencia jurídica.

De lo anterior, se desprenden tres elementos: a) Una asociación de empresas; b) Unidad bajo una misma dirección y reglas comunes; y, c) Cada empresa conserva su personalidad jurídica.

De lo expuesto concluimos que el **consorcio** presupone la existencia de empresas, que

---

<sup>36</sup> De Aguilar, Lily. **Requisitos legales y procedimientos de inscripción mercantil**. Pág. 75.



pueden ser propiedad de un comerciante social (sociedad) o de un comerciante individual.

Consecuentemente de ello, dichas empresas deben estar inscritas en un Registro Público de Comercio (Registro Mercantil), ente que confiere la inscripción registral, la publicidad para realizar sus actos frente y ante terceros y desde luego, el reconocimiento de la personalidad jurídica, si se trata de una sociedad.

La legislación no contiene normas sobre el régimen jurídico de las concentraciones de empresas, no se le ha dado cabida al **consorcio** en una forma normada ampliamente, aunque podríamos afirmar que, por no estar prohibido, sí pueden ser constituidos. Sin embargo, las sociedades organizadas bajo forma mercantil son comerciantes sociales que tienen personalidad jurídica, reconocida por la ley y otorgada por la inscripción registral, el **consorcio** solamente así formado, es persona jurídica según el Código Civil, pero **no es una sociedad mercantil**, razón por la cual deviene improcedente su inscripción, por lo tanto, la inscripción de un **consorcio** como sociedad mercantil, no es procedente.

Es importante que aún cuando el contrato de participación no es sujeto a registro, si lo es la empresa que nazca del mismo y que tendrá por objeto una actividad comercial, por lo tanto deberá llenar los requisitos y procedimientos establecidos para la inscripción de una empresa mercantil, con la única aclaración que para este caso, el interesado deberá acompañar fotocopia legalizada del documento legal que contiene el **contrato de participación**, que en para el presente caso es la persona denominada **gestor**, en el Registro Mercantil.



No existe un control de este tipo de contratos donde los trabajadores pueden estar o encontrarse desorientados, de la persona jurídica o individual bajo la cual se encuentran bajo una misma dirección, pero que puede ser otra la que les paga, o bien, que por un despido del que puedan ser objeto, demanden o reclamen un derecho a la persona inadecuada, ya que este tipo de situaciones no son objeto de verificación por ninguna institución estatal y tampoco se encuentran suficientemente normadas en ley.

#### **\* Transmisión de la empresa**

Dado el carácter de bien mueble, la empresa es objeto de negocios jurídicos definitivos y temporales como lo son: compraventa, donación, aportación, usufructo y arrendamiento. De conformidad con el primer párrafo del Artículo 656, del Código de Comercio, regula: "La transmisión o gravamen de sus elementos inmuebles se regirán por las normas del Derecho Común..." Para efectos procedimentales en la práctica se aplica de la siguiente forma:

- a) **Compraventa de empresa:** Estas normas rigen para la donación y aportación de la empresa. Transmitir una empresa en propiedad produce efectos especiales y se sujeta a formalidades específicas.

Si el vendedor es una sociedad, se sigue el procedimiento establecido para fusionar sociedades; y si el enajenante es un comerciante individual, deberá publicarse en el Diario Oficial y en otro de mayor circulación, con dos meses de anticipación, el último



balance de la empresa por vender y el sistema establecido para solventar el pasivo, fundamentado en el Artículo 656, segundo párrafo del Código de Comercio.

- b) Efectos de la transmisión:** El adquirente se subroga en los contratos celebrados por el enajenante; el adquirente se sustituye en los créditos a favor de su enajenante con motivo del funcionamiento de la empresa y es responsable de las deudas frente a terceros, circunstancia que no admite pacto en contrario; pero, para garantizar a los acreedores, el enajenante sigue teniendo responsabilidad durante el año siguiente a la publicación del aviso de transmisión, según el Artículo 660 del Código de Comercio.

Por último, la transmisión obliga al enajenante a no ejecutar actos de competencia desleal en contra del adquirente; y durante cinco años no puede organizar otra empresa que, por su ubicación, objeto y demás circunstancias específicas, cause perjuicio al movimiento comercial del nuevo propietario, salvo pacto en contrario. Queda claro que dicha transmisión de la empresa como bien mueble, va a formar parte del capital de una nueva persona social o persona individual.

El Artículo 23 del Código de Trabajo, regula que dicha sustitución o efectos de transmisión no afectan los contratos de trabajo o relaciones de trabajo existentes en perjuicio del trabajador, ya que el nuevo patrono queda solidariamente obligado con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Por lo que muchos comerciantes o mejor dicho patronos, no solicitan el consentimiento claro y expreso de sus trabajadores, transgrediendo de



forma flagrante el Artículo 6 del Código de Trabajo, donde en su tercer párrafo de forma taxativa literalmente preceptúa: “Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

Dicha enajenación queda sujeta al cumplimiento de las obligaciones que el registro requiera, para este tipo de situaciones, según sea el caso que el adquirente sea una persona individual o jurídica y sí la misma se da por aportación, compraventa, donación, fusión o transformación.

- c) **Usufructo y arrendamiento de la empresa:** “Constituyendo la empresa un bien productivo, se puede transmitir el uso y el disfrute del mismo, conservando el comerciante la nuda propiedad del bien. El adquirente en este caso, tanto como usufructuario o como arrendatario, tiene la obligación de conservar la organización empresarial con el fin de garantizar los resultados de la gestión económica. Cuando la relación jurídica termina, se hace una comparación entre los valores recibidos al inicio y los que se devuelven, y la diferencia se compensará en dinero, lo cual obliga a recibir y entregar la empresa por medio de un inventario”.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> **Ibíd.** Pág. 220



El arrendamiento y el usufructo de empresa es el contrato por el cual el titular de una compañía cede a un tercero el uso o explotación de su negocio por un tiempo determinado y a cambio de una prestación económica.

**d) Medidas precautorias aplicables sobre la empresa:** El embargo que recae sobre una empresa tiene carácter de intervención, que en ningún momento debe significar la paralización de funciones que tiene incidencia en el movimiento económico de un país. Lo que sí se puede embargar son los créditos, el dinero y las mercancías, siempre y cuando ello no perjudique la marcha normal de los negocios perseguidos por el acreedor demandante. La orden de embargo contra el titular de una empresa mercantil sólo podrá recaer sobre ésta en su conjunto o sobre uno o varios de sus establecimientos, mediante el nombramiento de un interventor que se hará cargo de la caja para cubrir los gastos ordinarios o imprescindibles de la empresa y conservar el remanente a disposición de la autoridad que ordenó el embargo.

**e) Fusión de sociedades mercantiles:** Es el acto de unificarse en una sola. Es decir, que dos o más sociedades que han nacido a la vida jurídica puede acordar fusionarse para que subsista una sola, o bien fusionarse dos o más sociedades para dar lugar a la creación de una nueva sociedad. La fusión de sociedades de conformidad con el Código de Comercio, pueden darse por las formas siguientes:

- ✓ Por la creación de una nueva sociedad y la disolución de todas las anteriores que integren la nueva.
- ✓ Por la absorción de una o varias sociedades por otra, lo que produce la disolución de aquellás.



En todo caso, la nueva sociedad o aquellas que han absorbido a las otras adquiere los derechos y obligaciones de las sociedades disueltas o absorbidas, con asidero en el Artículo 256 del Código de Comercio.

Lo mismo ocurre cuando de la Fusión surja la creación de una nueva sociedad esta se sujetará a los principios que rijan la constitución de la sociedad.

El Artículo 259 del Código de Comercio, norma que la fusión deberá ser resuelta por el órgano correspondiente de cada una de las sociedades que se fusionarán en la forma y términos que indica su escritura social.

Los acuerdos de fusión deben inscribirse en el Registro Mercantil, siendo título suficiente para ello, las actas notariales en las que se transcriba lo acordado por cada sociedad. Operado el registro de los acuerdos, deberán publicarse conjuntamente los acuerdos de fusión y el último balance general de las sociedades, en el diario oficial y en otro de mayor circulación en el país, por tres veces en el término de quince días.

El Artículo 260 del Código de Comercio señala el plazo para autorizar la escritura y que, la fusión no podrá llevarse a cabo antes de transcurridos dos meses contados desde la última publicación de los acuerdos, hasta entonces podrá otorgar la escritura pública que formalizará la fusión. Salvo que conste el consentimiento de los acreedores, o el pago a favor de estos en un banco del sistema, lo cual se hará constar en la escritura.



El socio que no esté de acuerdo puede separarse, pero su aportación y su responsabilidad ilimitada, de conformidad con el Artículo 261 del Código de Comercio.



## CAPÍTULO III

### **3. Relación entre el derecho de trabajo y el derecho administrativo**

La actividad administrativa debe estar sometida a la ley. La actividad administrativa se desarrolla en los tres principales organismos del Estado de Guatemala. Actividad legislativa en el Organismo Legislativo, actividad administrativa en el Organismo Ejecutivo y actividad jurisdiccional en el Organismo Judicial. Actividad administrativa, existe en los tres organismos del Estado, pero, la actividad del Organismo Ejecutivo es la única que se denomina administración pública.

#### **3.1. Consideraciones preliminares**

La administración pública de los derechos laborales en Guatemala, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este órgano administrativo del Organismo Ejecutivo, tiene a su cargo velar por la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y, debe vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. La administración pública es la actividad que busca servir a los habitantes del Estado de Guatemala, persigue la realización del bien común, es un servicio a cargo de personas (funcionarios y empleados) que ejecutan funciones administrativas con efectividad.



### **3.2. El ejercicio del poder público en Guatemala**

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el poder proviene del pueblo y su ejercicio está sujeto a las limitaciones señaladas por la Constitución y la ley. Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, puede arrogarse su ejercicio.

### **3.3. La actuación del Estado**

La actuación, la forma, el conducto por medio del cual se va a manifestar la voluntad del Estado, no es sino a través del órgano administrativo. Es pues, el órgano administrativo el instrumento o medio por el cual se manifiesta la voluntad del Estado, razón por la cual se hace necesario analizar y estudiar al órgano administrativo. La voluntad del Estado se manifiesta a través del órgano administrativo.

### **3.4. Órgano administrativo**

Es el instrumento o medio por el cual se manifiesta la voluntad del Estado, a través del ejercicio de la administración pública.

#### **3.4.1. Naturaleza jurídica del órgano administrativo**

Para ello se dan dos teorías: La teoría de la representación, en donde el elemento personal del órgano se consideraba como un representante de la administración y la



teoría del ejercicio de una atribución. En consecuencia, no posee personalidad jurídica propia, sino es un medio o instrumento de que dispone el estado para manifestar su voluntad. El órgano administrativo es quien presta el servicio público.

### **3.4.2. Elementos de los órganos administrativos**

- Administradores o funcionarios públicos, son las personas.
- Competencia, son las facultades, atribuciones y responsabilidades.
- Actividad material, es la que se ejecuta basada en planes.

### **3.4.3. Clases de órganos administrativos**

Los órganos administrativos pueden ser de diversas clases, atendiendo su origen, su composición, su permanencia, su jerarquía, al modo de su actuación, a la distribución territorial de competencia, a la distribución funcional de competencia y atendiendo a la actividad administrativa que desarrollan.

### **3.4.4. Características del órgano administrativo**

- A. Es una institución de derecho público, de interés social, a través de el se cumple con la función del Estado.
- B. Es un instrumento que el Estado utiliza para manifestar su voluntad.
- C. Para su ejercicio es necesario el poder que la ley le otorga y la voluntad de la persona.



### **3.4.5. Principios fundamentales de la administración pública**

Dichos principios son la legalidad y la juridicidad.

#### **\* Principio de legalidad**

En este principio lo importante es la norma legal y es lo único que puede autorizar al funcionario para poder actuar.

#### **\* Principio de juridicidad**

Dicho principio está contemplado en el Artículo 221 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es la aplicación de la norma a un caso concreto, pero a faltá de esta se puede recurrir a los principios generales o a las instituciones doctrinarias. La juridicidad consiste en tendencia o criterio favorable al predominio de las soluciones de estricto derecho, en los asuntos políticos y sociales.

#### **\* Violaciones a los principios de legalidad y juridicidad**

Dentro de las violaciones están: el abuso de poder y desviación de poder.

#### **- Abuso de poder**

Implica la extralimitación de un funcionario en las atribuciones sin tener la competencia



administrativa. Entonces es, el uso y el ejercicio del poder fuera de la competencia administrativa.

#### **- Desviación de poder**

Se refiere al uso y ejercicio de la competencia administrativa con un fin distinto del que otorga la ley.

### **3.5. Administración pública**

Es el conjunto de órganos administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (bienestar general), a través de los servicios públicos (que es el medio de que dispone la administración pública para lograr el bienestar general), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el derecho administrativo.

#### **3.5.1. Elementos de la administración pública**

Los elementos más importantes de la definición de la administración pública, se pueden resumir y explicar de la siguiente manera:

- 1.- El órgano administrativo;
- 2.- La actividad que la administración realiza;
- 3.- La finalidad que pretende el Estado a través de la administración; y,
- 4.- El medio que la administración pública dispone para la realización de sus propósitos.



### **3.5.2. Órganos administrativos de la administración pública:**

Son todos aquellos órganos que pertenecen a la administración pública y que son el medio o el conducto por medio del cual se manifiesta la personalidad del Estado.

### **3.5.3. Actividad administrativa**

Es la actividad que se desarrolla a través de la prestación de los servicios públicos, a los cuales está obligada la administración pública para el logro de su finalidad.

### **3.5.4. Finalidad y medio de la administración pública**

La finalidad es el bien común o bienestar general de toda la población en general, elemento no sólo doctrinario sino Constitucional, expresado dentro del artículo 1o. que establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia, y su fin supremo es el bien común. El medio que la administración pública utiliza para el logro del bienestar general o el bien común es el servicio público.

### **3.6. Organización pública del Estado de Guatemala**

El Estado de Guatemala se encuentra organizado por organizaciones públicas, fundadas constitucionalmente.



### 3.6.1. El Estado de Guatemala

“Es el conjunto de organizaciones públicas, conectadas, interdependientes y relacionadas entre sí. Este conjunto de organizaciones integra una organización compleja conocida con el nombre de Estado de Guatemala. Todas las organizaciones del Estado de Guatemala se fundamentan en la Constitución y en las leyes”.<sup>38</sup>

La organización pública o la organización del Estado de Guatemala, nace a la vida jurídica por medio de la **organización constitucional**.

### 3.6.2. El Estado y su forma de gobierno

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 140, es claro al regular que Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo.

“El Estado guatemalteco ha diseñado su estructura jurídico-política con, entre otros elementos fundamentales, lo que hoy entendemos por democracia, y que de conformidad con las experiencias y sus diversas variaciones, es la democracia representativa. Mediante la democracia representativa, el pueblo delega su soberanía en diversos representantes, que ejercen su mandato en los organismos del Estado y procedimientos

---

<sup>38</sup> Jorge Mario Castillo González. **Derecho administrativo**. Pág. 174



prefijados, generalmente es mediante el uso del sufragio que reúne entre sus características principales, la universalidad y la secretividad. Estas normas deben definir unos procedimientos democráticos de formación, funcionamiento y finalización de los mandatos de los representantes, es decir, con el mayor grado posible de participación y representatividad de la soberanía del pueblo en cada proceso”. -Gaceta No.95 Corte de Constitucionalidad. Expediente 2331-2009. Sentencia de fecha: 21 de enero de 2010-.

La democracia es una forma de organización del Estado en la cual las decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante mecanismos de participación directa o indirecta que confieren legitimidad a sus representantes, o sea confiere el poder político que constituye la soberanía del país.

### **3.6.3. Componentes comunes de los organismos del Estado**

Los organismos anteriormente citados tienen componentes comunes, pues toda organización pública, sin tomar en cuenta su tamaño y su actividad, tendrá los mismos componentes:

1. **Personas Individuales.** Estas personas se encargan de planificar, organizar, dirigir y controlar la organización y se identifican con diferentes nombres: Presidente de la República, Ministro de Estado, Director, Gerente, Rector, Decano, Alcalde, etcétera.
2. **Competencia, autoridad y responsabilidad.** **Competencia**, para ejecutar determinada actividad y trabajo. **Autoridad**, para ejercer poder de decisión. **Responsabilidad**, para hacer las cosas pensando en el bien común o interés público.



3. **Actividad Material.** “Esta actividad consiste en el hacer diario de las personas individuales que trabajan con base en planes, proyectos, programas, decisiones y hechos”.

#### **3.6.4. Organización pública de Guatemala, su nacimiento y su fundamento constitucional**

“Es el conjunto de organizaciones públicas, conectadas, interdependientes y relacionadas entre sí. Este conjunto de organizaciones integra una organización compleja conocida con el nombre de Estado de Guatemala. Todas las organizaciones del Estado de Guatemala se fundamentan en la Constitución y en las leyes. La organización pública o la organización del Estado de Guatemala nace a la vida jurídica por medio de la organización constitucional. El nacimiento jurídico se produce al dictarse la primera Constitución Política de Guatemala en el año de 1825. Este “nacimiento” se repite cada vez que en Guatemala entra en vigencia una Constitución, luego de que la Constitución anterior fue derogada por el rompimiento del orden constitucional a causa de algún golpe de Estado. La organización pública del país se basa en tres organizaciones principales que se conocen con el nombre de organismos, los cuales son: legislativo, judicial y ejecutivo”.<sup>39</sup>

La administración pública es el conjunto de órganos administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin a través de los servicios públicos, mismos que se

---

<sup>39</sup> Castillo González, **Op. Cit.** Pág. 175



encuentran regulados jerárquicamente desde la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **\* Organismo Legislativo**

Este organismo es creación de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 141. Lo regula la Constitución en los Artículos 157 al 181 y especialmente la Ley Orgánica del Organismo Legislativo. En el interior del Organismo Legislativo funcionan diversidad de organizaciones: el Pleno del Congreso (diputados); la Junta Directiva; la Presidencia del Congreso; la Secretaría del Congreso; la Comisión Permanente; la Comisión de Derechos Humanos; las Comisiones ordinarias; las comisiones extraordinarias y específicas; y los bloques legislativos. La Junta Directiva, Presidencia y Secretaría ejercen funciones administrativas permanentes.

#### **\* Organismo Judicial**

Este organismo es creación de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 141. Lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 203 al 222 y especialmente la Ley Orgánica del Organismo Judicial.

#### **\* Organismo Ejecutivo**

Este organismo es creación de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 141. Lo regula la Constitución en los Artículos 182 al 202 y especialmente la Ley



Orgánica del Organismo Ejecutivo. Cada organización del Organismo Ejecutivo regula sus actuaciones con reglamentos orgánicos internos.

El Organismo Ejecutivo se integra con organizaciones jerarquizadas y no jerarquizadas.

- ✓ **Jerarquizadas:** Presidencia de la República; Vicepresidencia de la República; Ministros de Estado; Gobernaciones departamentales; y Consejos constitucionales.
- ✓ **No jerarquizadas:** “Contraloría General de Cuentas; Ministerio Público; Fiscalía General de la República; Procuraduría General de la Nación; Procuraduría de Derechos Humanos; Tribunal Supremo Electoral y Corte de Constitucionalidad. Las organizaciones no jerarquizadas, no dependen directamente del presidente debido a que gozan de autonomía o descentralización”.<sup>40</sup>

Constitucionalmente considero que uno de los principios básicos del Estado de Derecho es el de la división o separación de poderes en que se atribuye primordialmente al Organismo Legislativo la función de crear leyes; al Organismo Judicial la de aplicarlas y declarar los derechos en los casos controvertidos que se someten a su conocimiento; y, al Organismo Ejecutivo la facultad de gobernar y administrar; la división de poderes es la columna vertebral del esquema político republicano y es, además, el rasgo que mejor define al gobierno constitucional, cuya característica fundamental es la de ser un gobierno de poderes limitados.

“La Constitución Política de la República de Guatemala adopta un sistema de división de

---

<sup>40</sup> *Ibíd.* Pág. 175



poderes atenuado por la existencia de una mutua coordinación y de controles entre los diversos órganos, que al desempeñar las funciones estatales se limitan y frenan recíprocamente; en los sistemas constitucionales modernos la división de poderes no implica la absoluta separación sino una recíproca colaboración y fiscalización entre tales órganos con el objeto de que los actos producidos por el Estado se enmarquen dentro de una unidad jurídico-constitucional”. -Corte de Constitucionalidad, Gaceta No. 24. Expediente 113-92. Sentencia de fecha 19 de mayo de 1992-.

El sentido de del poder estatal en diversos órganos no es básicamente la de distribuir funciones entre ellos con el objeto de obtener un desempeño eficiente; su fin primordial es que al desarrollar separada y coordinadamente sus funciones, tales órganos se limiten recíprocamente, de forma que cada uno de ellos actúe dentro de la esfera de su competencia y constituya un freno o contrapeso a la actividad de los demás, es decir, que ejerzan entre sí un control recíproco con el objeto de enmarcarse dentro del régimen de la legalidad.

### **3.7. Ministerios de Estado**

Es la organización jerárquica basada en la ordenación escalonada de funcionarios y empleados públicos que persiguen determinados objetivos El nombre del Ministerio usualmente identifica a la competencia.

El Ministro es la persona individual, que es la cabeza de la organización administrativa ejecutiva de mayor importancia del Organismo Ejecutivo, indispensable para gobernar.



El Ministro representa al Gobierno en la solución de problemas y en la dirección y ejecución de negocios políticos y administrativos del Organismo Ejecutivo.

Basados al tema investigado se desarrolla únicamente lo concerniente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente del Organismo Ejecutivo, encargado de velar por los asuntos laborales.

### **3.7.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Este órgano administrativo del Organismo Ejecutivo tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala, que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la Revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la



organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código de Trabajo, prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de **revocatoria**, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de **reposición**, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

#### **\* Dirección General de Trabajo**

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de



reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo, Artículo 276 del Código de trabajo.

### **\* Inspección General de Trabajo**

Es una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según Artículo 280 del Código de Trabajo.

Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que



al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor, Artículo 281 del Código de Trabajo.

Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que "...la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho."

La Sección de Visitaduría, es la que tiene la función dentro de la Inspección General de Trabajo de verificar en las empresas, la sustitución patronal y el pasivo laboral de los trabajadores que acuden a dicha institución a sustanciar algunas dudas respecto a una posible sustitución patronal.



## CAPÍTULO IV

### 4. Relación entre el derecho mercantil, el derecho administrativo y el derecho de trabajo en Guatemala

La relación del derecho administrativo, el derecho de trabajo y el derecho mercantil, se encuentra subyugada y/o sujeta a las normas Constitucionales, que, al ser normas de derecho público, regulan las garantías individuales y sociales y los principales derechos del individuo frente al Estado.

Debe tomarse en cuenta que el derecho mercantil, forma parte del derecho privado, donde las normas de forma general tienen por objeto los intereses particulares de las personas. El derecho mercantil es aquella rama del derecho privado, que regula las relaciones que surgen del ejercicio del comercio. No obstante lo anterior, dicha garantía que otorga el Estado, a los intereses particulares del comercio, estos intereses también tienen su restricción, **cuando el bien común debe prevalecer sobre el particular o bien, cuando normas de derecho público, restringen ese derecho.**

El derecho público, es el que está constituido por normas que persiguen el interés público, subordinando el interés particular al interés general, pues sus relaciones son relaciones de supra ordenación.



#### 4.1. Consideraciones generales

Si todo lo anterior es cierto, con mayor razón el derecho de trabajo tiene también íntima relación con el derecho administrativo, pues el derecho administrativo, es el que se encarga de regular la actividad de la administración pública y las relaciones de ésta con los particulares. Concatenadas dichas actividades al derecho de trabajo, la administración pública y las relaciones de ésta con los particulares, son reguladas por normas de derecho público, que ven las relaciones entre trabajadores y patronos, buscando la armonía entre los mismos, acorde a las disposiciones Constitucionales, donde se les otorgan derechos sociales mínimos, brindando a los trabajadores una protección preferente.

Dichas consideraciones preferentes, fueron así acordadas en la carta magna, por la protección que debe existir a la parte más débil de una relación de trabajo, porque es una presunción clara, que el trabajador tiene la desventaja económica y la poca oportunidad de poder optar a pagar una asesoría técnico legal adecuada, para asegurar sus derechos, reconocidos en ley por el Estado.

Queda claro, que los patronos sean estatales o privatistas, tienen la posibilidad adecuada tener una asesoría técnico-legal, para cubrir sus intereses internos, políticos y económicos, según sea el caso, pues el incentivo económico de la utilidad o dinero presupuestario es algo que todos procuraran, sin importar que dichas acciones sean en detrimento de la parte más débil de la relación laboral, que muchas veces termina cediendo **por necesidad**, lo cual es a todas luces deleznable, desde el punto de vista



humano.

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimilan a la relación otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia. Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de las respectivas obligaciones de los patronos y de los trabajadores, pero al ser muy general y detallista, es poco práctico y omite abordar otros aspectos obligacionales. Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud de dicho vínculo, las partes adquieren derechos y se les imponen obligaciones.

Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que se imponen. Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a los lineamientos de la ley.

Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores.

Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más



los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador. La visión parcializada, bastante extendida, por cierto, de que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, fomentando a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se proponen constitucionalmente.

El derecho laboral sí, otorga derechos a los trabajadores, pero debe quedar claro, que no está creado únicamente para brindarles derechos.

Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y, en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afecta o no el vínculo contractual entre las partes.

#### **4.2. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato y/o la relación de trabajo**

Entre el contrato y relación de trabajo, se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la



autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes en el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular.

Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el apartado legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato, en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo, por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos que la ley reconoce, además que el contrato de trabajo es imputable únicamente al patrono y en la relación pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba). Todo contrato implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad, que no puede ser contraria a la ley.

Cuando se celebre un contrato individual de trabajo, el cual se conviene a futuro y, el mismo por razón de incumplimiento de sus términos antes de que se inicie la relación de



trabajo, el caso debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido, a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte... El segundo párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo nos reza al respecto: "Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos..."

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio de empezar a trabajar, orientado en un sentido laboral de subordinación, que **implica o presume** una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Por muy reducida que consideremos la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado o sea aceptado sus condiciones mínimas de trabajo. Entiéndase que haya celebrado su respectivo contrato de trabajo.

La realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación laboral crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo **es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y, tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario)**, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. Resumiendo, es claro que puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un



contrato, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo. Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de **relacion y de contrato de trabajo**, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo, son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico.

La legislación mexicana estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos. En el desarrollo de este tema, al hablar de terminación del contrato de trabajo, éste tiene sus características muy especiales para poder suspenderlo o terminarlo.

El Artículo 65 del Código de Trabajo, regula la **suspensión de contratos de trabajo** y subsiguientes. **La terminación de los contratos de trabajo** en la legislación se regula del Artículo 76 al 87 del Código de Trabajo, evidenciando una inclinación al concepto contractual, sobre el concepto de la mera relación laboral.

#### **4.3. Terminación del contrato de trabajo**

Previo a incursionar en este tema, se impone aclarar que existen varios términos o concepciones relacionados que se entrelazan y en cierta forma se confunden, tanto en la doctrina como en los propios textos legales, donde se usan las expresiones siguientes: contrato de trabajo y relación de trabajo; terminación, expiración y rescisión del contrato o de la relación de trabajo. Tenemos que, en diferentes pasajes del código laboral, se hace referencia a terminación de los contratos de trabajo, terminación de la relación de



trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etc., para referirse en esencia al presente tema, cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleada.

#### **4.3.1. Terminación y rescisión**

No es lo mismo hablar de **terminación** que de **rescisión**. Inevitablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa; empero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la **terminación** de contratos. Al igual que con el inicio del contrato laboral no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos.

Es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo. Por una parte, sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio, es irrefutable el aviso por escrito.

#### **4.3.2. Efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo**

a. Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por



el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

- b. El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- c. En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.
- d. Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que, en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social).

#### **4.3.3. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono**

Al igual que con el inicio del contrato laboral no se requieren mayores requisitos, sin embargo es importante que toda terminación debe hacerse constar por escrito, no importando quien de las partes haya decidido ponerle fin al contrato. Debemos tener claro que rescisión no es lo mismo que hablar de Terminación. La rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral.

#### **\* Despido**

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informan que uno de los derechos



principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando necesite, y, despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia. Partiendo pues de un sistema de plena libertad de **contratación-despido**, se suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontramos con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último sistema, el trabajo es un **derecho** del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial.

En Guatemala rige en términos generales, la libertad de **contratar-despedir**. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada. Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero en cambio una indemnización –previamente fijada por la ley- ese derecho se le puede quitar. El empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores: sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que se traduce en el pago de indemnización) si el despido es simple sin invocación de motivo justo. Las excepciones derivan de situaciones especiales que restringen el derecho del patrono, para dar por terminado el contrato de trabajo; esa facultad corresponde en esos casos a un juez de la



jurisdicción laboral.

El despido de contratos a plazo fijo, se da cuando en el contrato se pacta por un tiempo fijo, cualquiera de las partes puede ponerle fin antes del vencimiento del plazo, pero pagando a la otra parte los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de Trabajo o de los Tribunales de Trabajo, Artículo 84 del Código de Trabajo. Se reconoce en esta disposición la raigambre contractualista del fenómeno laboral. No existen parámetros precisos que puedan orientar a un juzgador a fijar la cuantía de los daños y perjuicios en caso de terminación por parte del trabajador. Si la terminación la provoca el empleador, los montos fijados en la ley son imprácticos y no se fijan en función del plazo que quedaba pendiente de ejecución, sino que del trabajo que se haya ejecutado: un día de salario por cada mes laborado.

El despido de ejecución de obra, es tan cercana a la contratación civil, nos ofrece complicaciones que la normatividad laboral no ha podido adecuar a la práctica. En términos generales procede la fijación de daños y perjuicios siguiendo lineamientos civilistas.

La justicia o no del despido justificado, cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago. Si se implementare la indemnización universal, esto es el pago de indemnización, en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia.



La legislación contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual.

Para poder dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, la ley en el Artículo 77 del Código de Trabajo, nos proporciona un detalle de hechos o situaciones que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada. Nuevamente se trata de un listado muy genérico y que da lugar a encontradas interpretaciones. Entre esas causales son pocas las que se pueden determinar en forma taxativa. La ausencia injustificada por más de dos días, es de las pocas causales de fácil comprobación.

Como ya fue indicado el aviso de la terminación por despido debe darse **por escrito**, pudiéndose derivar que en defecto de tal formalidad, la relación laboral continúa o que el trabajador sigue devengando su salario, producto de esta omisión formal escrita.

#### **4.3.4. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador**

La terminación del contrato de trabajo o relación laboral, pueden surgir por diversas circunstancias las cuales pueden ser:

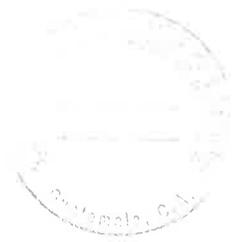


### **\* Renuncia**

Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del pre-aviso y de la pérdida de la indemnización, salvo de la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

La institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que el Código contiene el Artículo 83 del Código de Trabajo, que regula estas situaciones; según ello el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador. Sin embargo, un laborante puede dar el aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el período legal estipulado en la ley; por otra parte hasta podría resultar contraproducente esa situación.

Únicamente si el empleador gana un juicio por abandono del trabajador, puede obtener el pago de dicho preaviso más daños y perjuicios según el Artículo 80 del Código de Trabajo. Sin embargo, resultará más cara la acción emprendida que los eventuales beneficios que se obtendrían. Lamentablemente es un ejemplo de la letra muerta de la ley, que merece revisarse y, en su caso exigirse con mayor rigor para una mejor transparencia y armonía en las relaciones laborales.



### \* Despido indirecto

Cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamientos en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, ya que así no correspondería la indemnización.

Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a ese tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado, con los mismos efectos de un despido directo no justificado.

El Artículo 79 del Código de Trabajo, contiene un listado de esas causales, la mayoría de ellas muy genéricas y de muy difícil comprobación. Destacan entre ellas la falta de pago puntual del trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo, como es el traslado de ubicación, rebaja de sueldo, descenso de categoría. De conformidad con la ley Artículo 80 del Código de Trabajo, en el supuesto de abandono de trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó el trabajo sin justa causa, sin embargo ese presupuesto casi nunca se da, ya que por lo general será el trabajador quien alegará que fue despedido



en forma indirecta y corresponderá al patrono probar, ya sea que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto. Nuevamente, el problema radica en la evidencia frente a los tribunales.

**\* Abandono**

Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a las Inspección de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha de abandono y, según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos, lo que obtendrá el patrono será: no pagar indemnización, pago del importe del preaviso, meramente simbólico y, los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal. Si son montos pequeños o no se espera alguna acción judicial del ex trabajador, no vale la pena consignar las prestaciones en un tribunal, simplemente tener la disponibilidad del trabajador el monto de sus prestaciones, excluyendo por supuesto, el monto de la indemnización.

**\* No reintegrarse a su puesto de trabajo**

En el caso de un trabajador que no se reintegre a su puesto de trabajo una vez ha desaparecido la causa de la suspensión del contrato, es el caso que tiene mayor aplicación en el caso de suspensión colectiva, especialmente por huelga, una vez el juzgado ha fijado el término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa, conforme el literal b) del Artículo 396 del Código de Trabajo.



#### **4.3.5. Otras posibles formas de terminación de la relación laboral por otras causas**

Pueden existir un sin número de causas posibles de formas de terminación de la relación laboral, en donde el empleador pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. El trabajador pierde su fuente principal de ingresos para su sostenimiento y el de su familia. Visto de una forma más amplia se pierde la relación personal con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores, derivadas de un sin número de situaciones diarias, a las que todos estamos afectos.

#### **\* Fallecimiento del trabajador**

Cuando fallece un trabajador, corresponde a sus dependientes el pago de las prestaciones que incluyen lo que le correspondería por indemnización. Es común el caso de que una persona tenga varios dependientes, hijos, acaso de diferentes núcleos familiares, convivientes, se aconseja que este pago se efectúe a través de la Inspección de Trabajo o, mejor aún, de un Tribunal de Trabajo, en este caso, por la vía de los incidentes. En esta forma, que sea el tribunal quien decida a quién y en que porcentajes se haga el pago, de modo que, para efectos del empleador, su pago se tenga por bien hecho y quede finiquitado en ese particular. Cabe hacer notar que este pago o prestación es totalmente ajeno a cualquier pretensión de tipo civil. En el pago laboral predomina la figura de los dependientes cuando en lo civil lo es el heredero, ya sea instituido o por virtud de la ley. Lo común es que coincidan las dos figuras, pero no siempre es así, sobre todo en caso de hijos menores fuera de matrimonio.



La literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, obliga al patrono al **pago de un mes de salario por cada año laborado** y la obligación permanece, salvo que el régimen de seguridad social cubra íntegramente la prestación. La participación en estos casos del Seguro Social es confusa y se presta a diferentes aplicaciones. En la literal a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, se establece durante el párrafo de dicha literal, que si las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador sean inferiores a la regla enunciada o sea de 10 a 15 sueldos, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. Aquí cabe hacer énfasis que el Código de Trabajo data de 1961 y que el sistema de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entró en vigencia en 1977. Por otra parte, **se refiere a dos conceptos diferentes: pago de prestaciones laborales y pago de prestaciones derivadas del seguro obligatorio.**

#### **\* Fallecimiento del patrono**

Esta situación solo se presenta cuando el empleador es persona individual, ya que en caso de sociedades, no cabe ese supuesto. Si la contraparte del trabajador era una persona que fallece, debe entenderse que termina el contrato. Para este caso, el código de trabajo contempla unas disposiciones totalmente desactualizadas e inobservadas: "En estos casos, la Inspección de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben guardar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario".



### **\* Vencimiento del plazo**

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, es una expresión de carácter civilista que ha nutrido esta institución. Si las partes conviene en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hecho encajen dentro del presupuesto de excepción, Artículo 26 del Código de Trabajo, el cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización; así lo estatuye el Artículo 86 del Código de Trabajo al indicar que en estos casos: "El Contrato de Trabajo termina sin responsabilidad para las partes...". Sin embargo, se ha generalizado la costumbre, más beneficiosa para el trabajador, de cancelar la indemnización al terminar un plazo prefijado. En los centros de trabajo donde se haga tal pago, se consolida una costumbre con fuerza de ley, es decir, exigible en todos los demás casos iguales.

### **\* Fuerza mayor**

La evolución laboral se ha manifestado en la aceptación y exigencia, en la práctica, del pago de la indemnización en forma total y global, a los trabajadores en casos de terminaciones motivadas por fuerza mayor, a pesar de que la actual legislación, en el Artículo 85 del Código de Trabajo establece que en esos casos los tribunales o la inspección, según exista o no litigio, graduarán discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa, sin que en ningún caso puedan ser menores del importe de dos días de salarios, ni mayores de cuatros meses de salario, por cada trabajador, salvo



el caso de insolvencia o quiebra declarada culpable o fraudulenta.

En estos casos, los trabajadores reclaman la totalidad de su respectivo tiempo, pero el problema no radica tanto en ello como en el efectivo pago de esas cifras, tomando en cuenta la situación de insolvencia motivante de la terminación. Por lo mismo, el citado artículo 85 merece una readecuación o reforma.

**\* Cierre o compra venta de la empresa**

Cuando se enfrenta el cierre de una empresa, el llamado **pasivo laboral** es uno de los rubros que deben tomarse muy en cuenta y es, en la mayoría de los casos, uno de los renglones más fuertes. Ese pasivo no es más que la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyéndose la indemnización; de esta cuenta se considera un crédito preferente, es decir, que, dentro de los juicios universales, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil, sobre acreedores de primera clase Artículo 101 del Código de Trabajo.

Adicionalmente, estos asuntos se tramitan por una vía expedita, casi fulminante, y con una marcada actuación oficiosa del juez: el Juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas... como esta regulado en el penúltimo párrafo del Artículo 101 del Código de Trabajo. De todo lo anterior se infiere que, en el caso de una quiebra o cierre súbito de una empresa, el adeudo de los trabajadores será el primero en satisfacerse, en la medida que ello sea



posible, salvo acreedurías de primera clase como hipotecas o prendas, a pesar de que se hubieren presentado con anterioridad las otras acreedurías comunes. En el caso de venta, dicha acreeduría debe asimismo tomarse en cuenta como un elemento más de la negociación, la cual como arriba se indica, puede ser significativa.

El Artículo 23 del Código de Trabajo contiene las normas relativas a la sustitución patronal; seis meses de responsabilidad solidaria a partir de los cuales la responsabilidad corresponde en exclusiva al nuevo patrono. Es ese el único caso de cesión de los derechos adquiridos por contrato de trabajo, ya que en el tercer párrafo del Artículo 6 del Código de Trabajo señala que: "...Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un Contrato o Relación de Trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí...", por lo tanto no queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

En la práctica, muchas veces no se trata de una enajenación o fusión empresarial, sino que se trata de la **simulación**, confusión por utilizar **consorcio** de empresas o creación de una nueva sociedad que da la apariencia de ser legal, pero que por no ser objeto de verificación por parte de ninguna entidad estatal, no se garantiza las obligaciones laborales existentes, quedando los trabajadores burlados. Muchas veces es producto que los patronos utilizan una doble contabilidad, lo cual es prohibido por la ley y desvían los ingresos a otra persona individual o jurídica, de quien los trabajadores desconocen, pero que al momento de reclamar sus derechos ven burlados los mismos al querer ejecutar una medida precautoria. Al amparo de esta situación es necesario que se regule

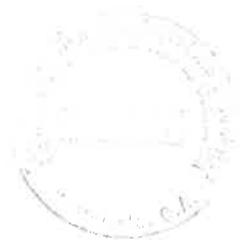


de forma clara una reforma al Código de Trabajo, que estipule en cuanto a la sustitución patronal, lo regulado en el Artículo 13 del Código de Trabajo último párrafo donde: Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar los derechos permanencia física y económica de cualquier trabajador, serán nulas ipso jure y además dará lugar a la aplicaciones de las sanciones de orden penal que procedan.

#### **\* La empresa mercantil y su transferencia**

El Código de Trabajo no define con precisión lo que es una empresa, sino que lo menciona superficialmente en el Artículo 14, al regular que todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, que existan o en un futuro vayan a existir en Guatemala, se deben sujetar a las disposiciones y normas de orden público de ese código. Como ya fue definida anteriormente la empresa mercantil, está regulada en el el Código de Comercio en su Artículo 655, que literalmente nos dice: "Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes y servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble."

La empresa implica un elemento característico, siendo este el trabajo subordinado en la relación entre dos sujetos: el empleador y el trabajador. Dichos sujetos, necesariamente tienen que ser una persona individual o jurídica para el caso del empleador, y, para el caso del trabajador necesariamente tiene que ser una persona individual. De igual manera requiere la empresa la intervención y existencia de un grupo humano, el cual se encuentre organizado y constituido con por lo menos dos personas.



### \* Legalidad, transferencia, simulación o fraude de la empresa

Uno de los hechos más importantes al momento de transferir la unidad productiva, es el cambio de los sujetos de la relación de trabajo, ya que es cambiado en su posición jurídica contractual o de relación al ser sustituido por otro empleador, pues pasan al nuevo empleador todos los derechos y obligaciones del antiguo, pero lo básico y más importante del esquema de la relación que venía dándose permanece inalterable. No hay alteración de los elementos que forman parte de la relación laboral, pues la misma se mantiene en toda su extensión, por el hecho que la relación sigue siendo la misma, la única variante es que el empleador o la figura de éste será ejercida por una persona física o jurídica distinta.

En teoría esto no afecta a la relación laboral, la cual no se extingue, pues permanece igual en todo su entorno, solamente con la salvedad que el empleador a partir de ese momento será otra persona, o sea el otro sujeto del contrato. Lo difícil para estas situaciones es el determinar la intención, los vicios del consentimiento o el dolo, que pudiese existir en **perjuicio de los trabajadores**, ante la incertidumbre si se cumplen o existen formalismos contemplados en la ley, que les garanticen todos sus derechos laborales, porque no hay una entidad estatal que verifique y de certeza del acclonar patronal, además si contrataran un abogado particular para verificar, no tendrían injerencia ante dicha situación primero porque cuestionarían el actuar de dicho profesional ante una contratación que es de naturaleza mercantil y/o privada; y, que omiten el consentimiento claro y expreso de los trabajadores que se ven involucrados en dichas controversias, como bien lo regula el Artículo 6 del Código de Trabajo, que ante



la eminente desorientación siguen laborando, aunque 6 meses y un día después vean burlados sus derechos, porque la empresa sustituta resulta en muchas ocasiones insolvente.

El Artículo 657 del Código de Comercio establece todos los elementos que constituyen una empresa, dentro de la cual se encuentran contenidos los contratos de trabajo. Al momento de adquirir una empresa, no es útil obtenerla sin el personal que pertenece a la misma, pues ellos son la parte operativa esencial, que conocen desde cierto tiempo los detalles y el manejo de la empresa. Es por esta razón que al momento de enajenar una empresa mercantil, se deben de incluir los contratos de trabajo, o sea el manejo de la gente de la empresa por constituir un elemento fundamental de esa organización.

También se caracteriza la transferencia de la empresa, porque las condiciones de trabajo, que imperaban al momento de la transferencia, siguen todas vigentes al darse esta transferencia de empresa. Otro aspecto importante es el que se refiere a la antigüedad del trabajador, pues su antigüedad en la relación laboral es la que tiene con el lugar de trabajo y por ende con el empleador, y ésta pasa al nuevo empleador por mantenerse la relación laboral intacta. Presupuesto que existe en todo momento de buena fe y derivado que la empresa presume continuara con su misma fama e Ingresos derivados de operaciones mercantiles que garantizan el derecho de los trabajadores.

En el supuesto en que se dé una transferencia del establecimiento o la unidad de trabajo, se da un cambio subjetivo de la relación laboral que atañe a ese establecimiento en cuestión. Así pues, el trabajador, que no presta su consentimiento en dicha transferencia,



sigue vinculado con el nuevo patrono, pues éste último es quien a su vez se subrogó en la posición jurídica del antiguo empleador. Dentro de la relación de trabajo la persona del patrono, salvo unas cuantas excepciones, no tiene tanta relevancia, pues lo importante es la figura del titular de la unidad productiva y ésta la puede tener a su cargo cualquier patrono.

Por lo que, el trabajador no puede rescindir la relación, alegando una causal imputable al nuevo patrono de esa relación. Si en dado caso el cambio de patrono no le conviene por intereses o razones personales del trabajador, cabe la posibilidad que renuncie con todas las formalidades que se encuentran establecidos para ese efecto en la ley, perdiendo su derecho a indemnización. Pues, el solo hecho que la modificación en la composición de las personas que se encuentran a cargo de la dirección o control de una empresa, por la nueva integración del órgano de la misma, puede llegar a causar molestias de índole personal, lo cual exige establecer una nueva relación humana, pero no llega a constituir perjuicio grave que admita la rescisión contractual por esa causa, a menos que éste nuevo patrono modifique las condiciones anteriores que eran beneficiosas para el trabajador.

Por ello es que en el caso que la transferencia del establecimiento cause un desajuste sustancial a la relación de trabajo y por ende altere o disminuya las condiciones que se tomaron en cuenta en el momento de la celebración del contrato de trabajo, se pudiera admitir por parte del trabajador la rescisión del contrato de trabajo por causa de transferencia del establecimiento.

Otros ejemplos permisibles sería el caso por el cual debido a la transferencia se cambia



el objeto de la explotación del establecimiento, o se le alteraran las funciones, cargo o empleo al trabajador, en este caso sí cabría la posibilidad de una causal de despido indirecto, por haber un cambio sustancial en las condiciones de trabajo que fueron pactadas por las dos partes contratantes al inicio de la relación laboral. Además, podría haber un fraude de ley cuando en un futuro no muy lejano, el nuevo patrono y el sustituido, quedan solidariamente responsables por un plazo de seis meses, pero pasado dicho plazo condicionado en el Artículo 23 del Código de Trabajo, el nuevo patrono será el único responsable.

Muchas veces el nuevo patrono es una entidad social, carente de recursos, creado como una fachada ante los trabajadores, donde se declara en quiebra, cierra operaciones, desvían a otras cuentas bancarias los ingresos de la sociedad, y, con uno o varios representantes legales que son impuestos en perjuicio propio y del resto de los trabajadores. Pero estos cambios en las condiciones de trabajo, se darían como consecuencias posteriores a la Sustitución Patronal, que nada influyen en el sólo hecho del cambio de patrono, pues serían cambios que se efectúan con posterioridad y con absoluta independencia a la Sustitución Patronal.

#### **\* Sustitución patronal**

Al haber un cambio en los protagonistas del contrato de trabajo, se refiere exclusivamente a la persona del empleador o patrono, por no ser su figura de índole personalísima dentro del contrato de trabajo.



No cabría la idea, ni es factible que se refieran a la persona del trabajador por ser su posición dentro del contrato invariable, debido al carácter *intuitu personae* de su prestación dentro del contrato laboral.

“*Intuitu personae*, es una locución Latina que se refiere a las disposiciones o actitudes que se adoptan sin atenerse estrictamente a derecho o a razón, sino al respeto que alguien merece.”<sup>41</sup>

Debemos entender entonces que esos cambios en la persona del empleador no extinguen el contrato de trabajo, éste por el contrario continúa vigente con todas sus estipulaciones y efectos, pese a la sustitución acaecida en la persona del patrono. La explicación a esto se debe a que el contrato de trabajo no es de índole personalísima en lo que se refiere al empleador, pues su prestación dentro de la relación jurídica laboral es la de dar, el de dar un bien o sea un salario, a cambio de trabajo efectuado a su favor por parte del trabajador. En cambio, ocurre lo contrario con la prestación del trabajador dentro de la misma relación, la cual es el de hacer algo particular o específico, como lo es el desempeñar su trabajo en la forma exacta en la que es requerida por el patrono y por lo que fue contratado. Otro punto para basarse en esta explicación es el que las empresas se crean con el objetivo de ser indefinidas en el tiempo, por lo que los cambios subjetivos no deben alterar su esencia y la razón por las que fueron creadas.

El cambio de un trabajador trae consigo el fin del contrato de trabajo respecto a ese

---

<sup>41</sup> Cabanellas de Torres. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 212.



trabajador, pero si ocurre lo mismo con el empleador, traería consigo la destrucción de varios contratos de trabajo, atentando contra el principio de estabilidad en el empleo del que gozan los trabajadores, juntamente con la destrucción de la propia empresa al darse el cambio empresarial. Los cambios subjetivos que pueden acontecer dentro del contrato de trabajo, son de la tendencia en el derecho laboral de dar la primacía y mayor importancia al elemento objetivo de la empresa, sobre el elemento subjetivo de la persona del empleador o patrono.

Es por estas razones que el tema de la sustitución del patrono ha cobrado en la actualidad un gran auge, debido a la constante evolución y rapidez en el que se desarrolla toda actividad mercantil, dentro de la cual se encuentra involucrada la empresa, incluyendo en la misma a sus dirigentes o empleador y a su fuerza laboral que son los trabajadores. En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, tenemos entonces que la sustitución patronal se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 23, el cual reza de la siguiente manera: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".

El Código de Trabajo es claro al contemplar la solidaridad entre el antiguo y el nuevo patrono, en el supuesto que se dé la sustitución de éste; al igual que hace énfasis en



cuanto a que dicha sustitución no perjudica a los trabajadores. Para el objeto de investigación no se contemplan responsabilidades civiles o penales, realizadas al amparo del fraude de ley, por parte del nuevo patrono, después de transcurridos los seis meses donde fue solidariamente responsable con el antiguo patrono. La protección del trabajador en cuanto a su estabilidad laboral y condiciones de trabajo es notoria con la lectura de la norma antes citada, pues al regular el Código que el nuevo patrono queda obligado con el anterior por las obligaciones que se deriven del contrato nacido antes de la sustitución, se entiende que dentro de esas obligaciones contraídas se incluyen tácitamente las condiciones generales de trabajo de las que goza el trabajador. Por lo que no se altera por el solo cambio de patrono, en sus condiciones generales de trabajo ni en su antigüedad dentro de la empresa. Pudiera ser que se le cambiaran dichas condiciones o bien se realicen acciones en fraude de ley, pero posterior al cambio del patrono, lo cual en teoría ya no cabría dentro del supuesto hipotético que se sustenta en el presente trabajo.

En forma preventiva para evitar que se cometan dichas acciones, las instituciones del estado, en una sustitución sí podrían intervenir, un ejemplo claro de ello son los mecanismos que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha implementado internamente, para no verse afectado y sorprendida cuando dichos empresarios, realizan esas acciones fraudulentas. Esto se puede ver reflejado en el Artículo 23 del Código de Trabajo citado, combinado con el Artículo 6 de mismo cuerpo legal, el cual en su párrafo tercero regula: "...Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos



trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida es esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

Los artículos citados establecen que las condiciones del trabajador no se alteran, a pesar del cambio de la figura del empleador. Por lo que cabe aceptar el concepto, el cual explica que los derechos del trabajador en particular no pueden verse afectados y por ende no puede invocarse un despido indirecto. Sin embargo, en el caso excepcional que el traslado sea en un marco que no se trate de una empresa, se entiende que la situación es más personalista, por lo que el cambio de figura patronal sí pudiera afectar la situación de un trabajador, pero más que todo en el ámbito personal o mejor dicho por motivos personales del trabajador, pero no causándole un daño que amerite el pago de una indemnización.

Solamente en el caso en que al trabajador se le alterare significativamente en sus condiciones generales de trabajo, siendo éstas disminuidas en el sentido que se le traslade a un puesto de menor categoría al que tenía con anterioridad o que devengue un salario más bajo, o que se le anule la antigüedad que tenía con el antiguo patrono y empiece a correr la misma con el nuevo patrono, serían estas causales de despido indirecto y motivos de extinción del contrato de trabajo válidamente aceptadas, de conformidad con las causales enumeradas para el efecto en el Artículo 79 del Código de Trabajo. Pero todas estas son causas posteriores al hecho de la sustitución patronal, las cuales pudieran surgir después de que se efectúe la sustitución y ya se encuentre el nuevo patrono al mando de la empresa, pues las mismas son independientes al cambio,



por lo que no fueron tratadas, pero que preventivamente pueden ser tratadas por una institución estatal, como verificación y respaldo a los trabajadores, para evitar circunstancias como las expuestas.

En otro orden de ideas, puede considerarse el caso de un nuevo patrono, cuya solvencia económica fuere precaria, es decir, no tuviere los medios económicos para garantizar el pago de la antigüedad y otros derechos que le son inherentes al trabajador. Este sería un caso en el que se puede decir que existe una afectación grave o temor claro y fundado a los derechos del trabajador, pues al no poder pagar el patrono el salario correspondiente al trabajador, se estaría cayendo en el supuesto de una falta a las obligaciones del patrono como lo es el pago del salario hacia el trabajador y/o la antigüedad del mismo dentro de la empresa, lo cual definitivamente encuadra en una causal de despido indirecto, pero por una situación posterior al cambio de patrono.

Otro supuesto se pudiera dar cuando un menor de edad heredara la empresa de sus padres por haber fallecido éstos y en que plano quedarían los trabajadores al haberseles cambiado de patrono que es un menor de edad. Aunque no es causal de despido indirecto el solo hecho del cambio de patrono, no está regulado lo que procedería con esos trabajadores al estar bajo el mando de un menor de edad. Pero como ya se mencionó con anterioridad, éstas son causas o eventualidades que pueden surgir con posterioridad a la sustitución del patrono, que no derivan directamente del cambio del sujeto patronal.



### \* La simulación y el fraude de ley en el derecho de trabajo

Atendiendo a los principios constitucionales de tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, donde las leyes de trabajo que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y, que atienden todos los factores económicos y sociales pertinentes, donde los derechos consignados en cualquier norma laboral, son susceptibles de ser mejorados a través de la contratación individual o colectiva, siendo *nulas ipso jure* las que disminuyan dichos principios y, que no obligarán a los trabajadores a realizarlas, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, donde las estipulaciones impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

“El primer paso en la simulación es aparentar o en la disimulación ocultar, según cual sea el punto de observación, está dado por el acuerdo Simulatorio. Ante una acción de simulación patronal, en perjuicio del trabajador, la misma a criterio del sustentante es **imprescriptible**, utilizando supletoriamente el Artículo 1288 del Código Civil. Por las diversas posiciones de la doctrina se advierte que es necesario distinguir los negocios simulados de los negocios fraudulentos, dado el carácter de actos reales que revisten estos últimos. Pero en consideración a una importante corriente doctrinaria y



jurisprudencial mundial, y tomando el vocablo fraude en un sentido amplio, comprensivo de todo negocio cuya finalidad es violar la ley o perjudicar a un tercero, sobre la base de la estructura de un acto jurídico autorizado, respetando la letra y violando el espíritu de la ley, se alude específicamente a la simulación fraudulenta, al fraude que se comete por medio de los negocios simulados".<sup>42</sup>

En relación al tema, lo que quieren las partes con la simulación es: a) Eludir una expectativa de mero hecho; b) Eludir una expectativa de derecho; c) Eludir un verdadero y propio derecho de otros sujetos, o bien, d) Eludir una prohibición objetiva de la ley o, también, e) Establecer una premisa para la creación de una expectativa o de un derecho de tercero. En ninguno de los casos anteriores, puede hablarse de simulación fraudulenta, todas no sólo son figuras distintas, sino que son figuras incompatibles. El negocio en fraude de ley o en fraude de acreedores es un negocio verdadero, viciado.

Se afirma que el fraude laboral, consiste en el arte desleal de desafiar a las leyes con apariencia de someterse a ellas, y de violar los contratos bajo la apariencia de ejecutarlos, engañando con la exterioridad sobre el verdadero sentido de los actos o los hechos. También se define el fraude a la ley, diciendo: que existe toda vez que por actos reales y voluntarios, aunque a veces no intencionales, se crea una situación conforme a la letra de la ley, pero, en rigor, contraría su espíritu. Por ello, el fraude a la ley tiene una doble restricción que es: a) Que la noción de fraude varía según se sustente un criterio amplio o restringido; y, b) Que el fraude puede perseguir la violación de la ley o el perjuicio de

---

<sup>42</sup> Franco López, Cesar Landelino. **El acto simulatorio y el fraude de ley**. Pág. 56



los acreedores.

“El fraude es entendido como una maniobra para perjudicar; es el arte de violar las leyes engañando a los jueces o a los terceros por medio de los actos, y si bien se lo diferenciaba del dolo, el daño se busca por el contrato en el dolo y con el contrato en el fraude no se distinguía de la simulación”.<sup>43</sup>

Debemos tener claro que las normas del derecho del trabajo, son con preferencia de orden público, por trascender esas normas el interés puramente individual y ser inseparables del interés social. En cuanto normas de orden público no pueden impedirse sus efectos, es decir, son también forzosos.

Esta rama del derecho tiene en cuenta el interés social y el interés individual, no en el sentido transpersonalista que suprime la individualidad, sino en el de favorecer la integración de esta última en el conjunto social. Sobre la sanción que provoca la violación de la norma imperativa, se dice que generalmente, la forma específica en que el derecho forzoso resguarda la intangibilidad del equilibrio entre el individuo y la sociedad en este terreno consiste en la sanción de nulidad. Pero en materia de derecho laboral la nulidad adquiere muchas veces matices especiales. Por ejemplo: mientras en el derecho común la nulidad, por regla general, priva de contenido válido al acto, en el derecho de trabajo suele producir también efectos positivos. El vacío que deja la nulidad se llena automáticamente con las normas objetivas.

---

<sup>43</sup> *Ibíd.* Pág. 207



Es el proceso de conversión que, por excepción, se da en el derecho civil. Por consiguiente, si uno de los contratistas no quisiera celebrar un contrato, regulado por normas inderogables y complementarias, lleva consigo el cumplimiento forzoso según el Derecho objetivo. El fraude a la ley, por adopción arbitraria de una figura contractual distinta de la laboral, o en cualquiera otra forma, implica causa ilícita o abuso del derecho; por consecuencia, tampoco exime del acatamiento de la ley.

Es notable observar que en los repertorios especializados de derecho laboral o del trabajo, la voz fraude no ha sido incorporada. Con motivo del denominado principio tutelar, se ha creado un orden público de protección que apunta a subsanar el déficit estructural en que se encuentra el trabajador y que redundando en un desnivel de negociación.

La Constitución guatemalteca dispone que se proteja al trabajador y de allí deviene una serie de normas que desarrollan ese principio. A tal cuenta, se ha dicho que tanto la simulación como el fraude constituyen engaños. El fraude se caracteriza por maniobras más o menos cautas para eludir obligaciones o perjudicar a otros, es tanto como la elusión, con perjuicio de terceros o desconocimiento del derecho ajeno, de una disposición legal o de la cláusula de un convenio. Ejemplos, desde luego poco recomendables, de fraude o simulación en materia laboral, son: la declaración de una edad mayor para evitar la prohibición del trabajo de los menores o la restricción de ellos; la rebaja de edad, para sustraerse a una jubilación o retiro que o convenga; el otorgamiento de recibos por mayor cantidad, para defraudar al trabajador, o por una suma menor, para defraudar al Fisco, aparentando gastos para disminuir los impuestos; la



renuncia insincera que sustituye a un despido, situación que se negocia a veces para omitir la denuncia de actos dolosos del trabajador; la sustitución de una especie contractual por otra como la ficción de ser socio un trabajador subordinado, para pagarle menos o ahorrarse el pago de prestaciones laborales o para encubrir la verdadera naturaleza del contrato celebrado; entre tantas otras modalidades que el ingenio discurre para beneficio propio, aunque ilícito, y para ajeno perjuicio.

En caso de descubrirse y probarse el fraude, que suele ser más notorio a la postre, o la simulación, que por su naturaleza tiende a perdurar más, la sanción consiste en la nulidad del acto o en su anulabilidad, según las circunstancias, la restauración automática de las garantías mínimas reducidas o tergiversadas y en el precedente resarcimiento para los perjudicados, mediante el pago de los daños y perjuicios ocasionados. Debe entenderse que el carácter de orden público de las leyes laborales torna ineficaz toda transacción que busque consolidar renunciaciones o limitaciones a los beneficios por ella conferidos, pues eso haría inexistente la funcionalidad de los principios de garantías mínimas e irrenunciabilidad de los derechos laborales que ilustran al derecho de trabajo.

Debe tenerse claro que las leyes que tutelan los derechos de los trabajadores se fundamentan en los motivos superiores de orden público, que hacen irrenunciables los beneficios emergentes de sus disposiciones, siendo, en consecuencia, nulos y carentes en absoluto de valor legal, aquellos pactos que violen derechos, que la ley ha fijado como mínimos, aun cuando hayan sido estipulados ante la autoridad administrativa de trabajo. Así, en relación a la interpretación de las leyes laborales se ha puesto de resalto que el espíritu y la finalidad que dan vida a las leyes de trabajo son, entre nosotros, los de



proteger al trabajador contra posibles abusos patronales, evitar su explotación y proporcionarle un nivel de vida compatible con su condición humana y con los adelantos de la técnica moderna. Es bajo este concepto y desde ese ángulo que deben estudiarse y ser aplicadas las leyes referidas.

El orden público constituye una manifestación del interés general de la sociedad, concretándose en normas protectoras de ese interés, entre las que se encuentran las que tutelan el trabajo subordinado. De allí que esas leyes respondan a las ideas de insuperabilidad, inderogabilidad e irrenunciabilidad y desplacen la autonomía de la voluntad de los particulares. Pero la irrenunciabilidad no debe ser entendida con el alcance absoluto que impida al propio beneficiario disponer de su derecho, en forma de soluciones que puedan resultarle convenientes por una serie de motivos, incluso de orden moral, este sería el caso de la operatividad del principio de garantías mínimas, que hace irrenunciables únicamente para los trabajadores a todos aquellos derechos derivados de las leyes de trabajo, de lo que se infiere que para el empleador, si son renunciables, pues esto posibilita la negociación individual y colectiva, que permita la inclusión dentro del contrato de trabajo de nuevos y más favorables derechos y prestaciones para el trabajador derivado del trabajo.

De lo anterior, se advierte que las leyes de trabajo deben privilegiar la búsqueda de combatir toda gama de formas de fraude y simulación posibles. Por lo tanto, la protección brindada al trabajador tiene un costo adicional para una de las partes, la fuerte, económicamente hablando. Consecuentemente ésta última estará tentada de buscar la forma de eludir el cumplimiento de las obligaciones que se imponen a favor de la parte

contractualmente débil.

Normalmente esta conducta evasiva se hará de dos maneras: a) mediante un apartamiento abierto de orden público, pactando cláusulas distintas a las previstas en la ley; esto plantea el problema de si ese orden público de protección es renunciable, si son válidas las cláusulas menos favorables a las que prevé el texto imperativo, y b) mediante un apartamiento encubierto; en este caso, estamos en presencia de la simulación y el fraude.

**4.4. Importancia de los Acuerdos: Número 1123 de Junta Directiva, y, el Número 44-2003 de Gerencia, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Que Contienen: El Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, Así Como: El Instructivo para la Aplicación del Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen De Seguridad Social, Respectivamente.**

Dichos acuerdos, son un elemento importante, que posee aportes que deberían ser propuestos como complemento al Código de Trabajo, para ser discutidos en el Congreso de la República, ya que puede ayudar preventivamente a la Inspección General de Trabajo, para que la referida Inspección constate que una sustitución patronal, se está realizando en fraude de ley o no, y, si existen omisiones de procedimiento o dolo, que en algún momento pueda afectar las relaciones laborales existentes. Manifiesto esto porque las inscripciones patronales deben ser realizadas por los patronos, en caso de existir negativa o resistencia del patrono de inscribirse conforme a lo estipulado en dicho



reglamento e instructivo, las inscripciones patronales serán realizadas de **oficio**, circunstancias que deberían ser reguladas en ley, en beneficio de los trabajadores.

Así mismo, se deja regulado en dichos acuerdos e instructivo, un apartado donde de manera imperativa deberán quedar documentadas las incidencias patronales como lo pueden ser: La acumulación, cancelación y modificaciones, que en una sustitución patronal difícilmente quedan documentadas en alguna institución estatal, que verifique la legalidad en beneficio de los trabajadores que puedan ser afectados.

---

Otra circunstancia muy importante, son la implementación de conceptos en dicho acuerdo e instructivo, ya que para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según los acuerdos anteriormente descritos, un ejemplo de ello es que **el término empresa en una inscripción patronal, debe entenderse como centros de trabajo donde laboran los empleados o trabajadores a su servicio. El hogar o casa de habitación no debe conceptuarse como empresa.**



## CONCLUSIONES

1. En el Artículo 23 del Código de Trabajo, no es amplio el concepto de la sustitución patronal; el único caso de cesión de los derechos adquiridos por contrato de trabajo. La antítesis a dicho presupuesto es el Artículo 6 del Código de Trabajo, pues los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, sin el consentimiento claro y expreso de los trabajadores.
2. El contrato de trabajo, al existir una sustitución patronal, permanece sin sufrir alteraciones, por la razón que el derecho laboral le da más importancia a la relación de trabajo, en aras a la protección del trabajador en sus condiciones originalmente pactadas y a su estabilidad laboral.
3. Para efectos de cumplimiento de una sustitución patronal, es importante que los trabajadores y la Inspección General de Trabajo, verifiquen el registro de las inscripciones patronales realizadas por los patronos, ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, y, en caso de existir negativa o resistencia del patrono deberá inscribirse a dichos patronos de oficio.
4. Los trabajadores que laboran en empresas individuales o entidades mercantiles tienen temor que con una sustitución patronal se vean expuestos sus intereses económicos y de estabilidad laboral, al poder existir quiebras fraudulentas o empresas insolventes que se burlen de sus derechos laborales.

- 
5. En la ley no se expresa la necesidad de la forma en que el o los patronos sustituto y sustituido, garanticen las obligaciones laborales futuras. Tampoco quedan documentados los motivos patronales por los que se realiza dicha sustitución, a efecto que, si en un futuro la acción hubiese sido encaminada en fraude de ley, los trabajadores tengan elementos para demostrar y encaminar el daño causado.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario presentar por parte del pueblo de Guatemala, una solicitud de reforma al Artículo 23 del Código de Trabajo, dirigida al Congreso de la República de Guatemala, a efecto de ampliar el tiempo de la solidaridad existente entre ambos patronos y que quede demostrada la solvencia económica para solventar las obligaciones contraídas con los nuevos trabajadores.
2. Con la ampliación y constatación económica de ambos patronos, los mismos deberán ser investigados por la Inspección General de Trabajo y de existir duda ante un posible fraude de ley, denunciar a los patronos ante el ente investigador por el posible daño doloso que puedan causarse a los trabajadores, sin perjuicio de otros delitos que puedan determinarse.
3. La sustitución patronal se debe documentar por los Inspectores de Trabajo, para que no sean variadas las condiciones originalmente pactadas en la primera relación laboral con el patrono sustituido y las que impone el patrono sustituto, verificando que, en todo caso de sustitución patronal, quede de forma escrita el consentimiento claro y expreso de los trabajadores, tal como lo regula el Artículo 6 del Código de Trabajo.
4. Que en virtud que no existe en el Ministerio de Trabajo un registro de patronos, es necesario que ante dicha carencia, la Inspección General de Trabajo cree una dependencia de **registro de patronos**, donde para iniciar dicha dependencia sean utilizados los archivos que existen en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



5. Con la creación de la dependencia de registro de patronos, a cargo de la Inspección General de Trabajo, en acta faccionada ante un Inspector, se documenten los extremos regulados en los Artículos 380 y 381 del Código de Comercio, para que pueda obligarse al patrono a garantizar con una fianza, el cumplimiento de las obligaciones laborales, durante un período de 10 años, extremo que se recomienda sea modificado en el Código de Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco, 2t.** Guatemala: Ed. Departamento de Reproducciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1992.
- BENEYTO CALABUIG, Dil. **La inspección de trabajo, funciones y facultades.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1999.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil, Tomo I.** 1ª edición, 1985. Guatemala.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.
- CALDERON MORALES, Hugo H. **Derecho administrativo I.** Guatemala: Ed. Llerena, 1999.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. (s.e.) 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.) 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo.** Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.) 1998.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo, derecho procesal administrativo.** Guatemala, 12ª edición, 2001.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Ediciones Mayte, Guatemala, 1ª Edición, enero 2004.
- CHUMIL PORTILLO, Luis Francisco. **Manual práctico de derecho procesal del trabajo.** Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia y Organización Internacional del Trabajo. **La Justicia laboral un desafío para Guatemala.** 1ª edición, 2003, Editorial Magna Terra Editores, Sociedad Anónima.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 1ª edición, 2006, Editorial Óscar de León Palacios, Guatemala.

FRANCO LÓPEZ, César Ladelino. **El acto simulatorio y el fraude de ley.** 1ª edición, Editorial Estudiantil Fenix, 2008, Guatemala.

FRANCO LÓPEZ, César Ladelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, tomo I, derecho procesal individual.** 3ª edición, Editorial Estudiantil Fenix, Guatemala.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Ed. Curso de Preparación para jueces, Escuela de Estudios Judiciales, Organismo Judicial. 1998.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco,** Guatemala: Ed. Universitaria. 1974.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Editorial Estudiantil Fenix, 2002, Guatemala.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco.** 2ª edición 2007, Editor responsable Juan Antonio Vásquez. Guatemala.

MARTINEZ DE AGUILAR, Lily. **Guía actualizada de requisitos legales y procedimientos de inscripción del registro mercantil.**

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho constitucional y procesal constitucional.** Guatemala, 2ª edición, 200.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Derecho mercantil.** 4ª edición, 1977, editorial Serviprensa Centroamerica, Guatemala, Guatemala.

RODRÍGUEZ VELÁSQUEZ DE VILLATORO, Hilda Violeta. **Lecturas seleccionadas y casos de derecho civil.** Guatemala, Editorial estudiantil Fenix, 1998.

VILLEGAS LARA, Rene Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco, Tomo I.** Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.

#### **Legislación:**

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

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

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



**Código de Trabajo y sus reformas**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1961.

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Ley 107. 1963.

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

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Decreto 295 del Congreso de la República.

**Acuerdo No. 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.

**Acuerdo No. 44-2003 de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Instructivo para la Aplicación del Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.