

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

**EL DERECHO OBRERO A PARTICIPAR EN LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES DE  
LA EMPRESA**



**EDWIN ORLANDO CARDONA CÁMBARA**

**GUATEMALA, MARZO 2011**

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

**EL DERECHO OBRERO A PARTICIPAR EN LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES DE  
LA EMPRESA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**EDWIN ORLANDO CARDONA CÁMBARA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Claudia Mercedes Hernández Escalante  
Vocal: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla  
Secretario: Lic. Jaime Gonzáles Dávila

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera  
Vocal: Lic. María Lesvia Leal Chávez  
Secretario: Lic. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

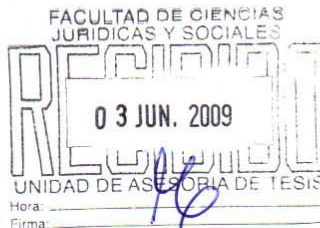
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Lic. Amílcar Enrique Colindres Hernández**  
3era calle, 5ta avenida 171 A Santa Isabel, Chinautla, tel. 58084290  
col. 6709



Guatemala, 3 de Junio de 2009

Licenciado: Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución, proferida por ese decanato, en donde se me nombra como asesor del estudiante **EDWIN ORLANDO CARDONA CÁMBARA**, ponente de la investigación intitulada: **"EL DERECHO OBRERO A PARTICIPAR EN LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES DE LA EMPRESA"**.

Tal como lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, respetuosamente me permito informar:

**El contenido científico y técnico de la tesis**, consiste en un estudio de la participación obrera en el reparto de utilidades que puede darse en el curso normal de actividades de una empresa.

**Los métodos empleados por el estudiante son:** el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético.

El método inductivo ha servido para llevar a cabo el estudio de la participación obrera en el reparto de utilidades de manera que sus hallazgos puedan ser aplicables a toda la clase trabajadora en general. El método deductivo ha servido para establecer las generalidades de concepciones que hay en torno al tema de una utilidad o de una participación obrera dentro del contenido temático del trabajo. El método de análisis permitió la descomposición de los distintos factores del tema en partes, de manera que su síntesis, cuarto método empleado por el ponente, permitiera su aplicación en las distintas conclusiones.

**Las técnicas** bibliográficas y las de campo, empleadas por el estudiante, especialmente las fichas de cita textual evidencian el enriquecimiento de las definiciones del tema central de investigación que es la participación obrera como se ha señalado.

**Lic. Amílcar Enrique Colindres Hernández**  
3era calle, 5ta avenida 171 A Santa Isabel, Chinautla, tel. 58084290  
col. 6709



**La redacción del trabajo:** es concreta y bastante adecuada a los trabajos de investigación de esta naturaleza, por cuanto se expresan los distintos temas en forma ordenada, empezando por los aspectos generales hasta llegar a la participación obrera en las utilidades en la legislación nacional guatemalteca

**La contribución científica** de la investigación consiste en proponer una reforma a la legislación laboral nacional para poder incorporar el tratamiento del reparto de utilidades de manera que la clase trabajadora tenga acceso a las ganancias que ofrezca el producto de su propio trabajo.

No se encuentra discordancia con sus **conclusiones**, mismas a las que le ha conducido el trabajo de mérito, siendo la más importante de estas la referente a la falta de una regulación legal adecuada al reparto de utilidades en el derecho laboral guatemalteco. Por ello y de conformidad con tal problemática esbozada en las conclusiones, su recomendación más importante estriba en la reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República para aplicar la participación obrera en las utilidades.

**La bibliografía:** es acertada, por cuanto se puede apreciar la cita de varios autores nacionales e internacionales.

Habiendo guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, y encontrando que reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

  
**Lic. Amílcar Enrique Colindres Hernández**  
Col. 6709

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, siete de julio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ RAFAEL SALGUERO Y SALGUERO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDWIN ORLANDO CARDONA CÁMBARA, Intitulado: "EL DERECHO OBRERO A PARTICIPAR EN LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES DE LA EMPRESA".

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

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

cc. Unidad de Tesis  
CMCM/mbbm.



LIC. José Rafael Salguero y Salguero  
Calle la Ronda, Jutiapa  
Tel. 40703115



Guatemala, 19 de agosto de 2009

Licenciado **Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Jefe de la Unidad de Tesis**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Como revisor de tesis del Bachiller Edwin Orlando Cardona Cámara, en la elaboración del trabajo titulado: "**El Derecho Obrero a Participar en la Distribución de Utilidades de la Empresa**", con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que: el trabajo de mérito esta compuesto de cuatro capítulos, con sus respectiva conclusiones y recomendaciones.

**El contenido científico y técnico de la tesis**, estriba en el análisis de la participación obrera en las utilidades o ganancias de la empresa.

El ponente comprueba la **hipótesis** de su trabajo de investigación por medio de la aplicación de los **métodos empleados**: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético. Asimismo las **técnicas** que empleó el estudiante son las bibliográficas y las de campo.

En cuanto a la **redacción** del trabajo en general, es apegado a las reglas que la sintaxis y la gramática establecen para tal efecto, logrando en forma clara y concreta, presentar sus principales afirmaciones en torno al tema en cuestión.

**La contribución científica** del trabajo es proponer una reforma al Código de Trabajo para incorporar la participación obrera en el reparto de utilidades como un derecho económico y social de los trabajadores.

Estoy de acuerdo con las **conclusiones y recomendaciones** del ponente, toda vez que el referido derecho de los trabajadores en Guatemala, no se ha legislado adecuadamente y hasta existe una concepción errónea de las mismas.

**La bibliografía** empleada evidencia lo antes mencionado, ofreciéndose una convincente trama de citas en relación con autores nacionales y extranjeros.

LIC. José Rafael Salguero y Salguero  
Calle la Ronda, Jutiapa  
Tel. 40703115



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

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

Atentamente,

LIC. José Rafael Salguero y Salguero  
Abogado y Notario  
Colegiado 4473

LICENCIADO  
José Rafael Salguero y Salguero  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de octubre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDWIN ORLANDO CARDONA CÁMBARA, Titulado EL DERECHO OBRERO A PARTICIPAR EN LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES DE LA EMPRESA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh



## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Gracias por bendecir mi vida y permitirme obtener este triunfo tan anhelado.
- A MI PADRE:** Flores sobre su tumba.
- A MI MADRE:** Por su amor y apoyo incondicional en el transcurso de mi vida.
- A MIS HERMANAS:** Karina Xiomara y Anabella Esmeralda Cardona Cámbara, por su ejemplo y el gran apoyo que me brindaron siempre.
- A MIS SOBRINAS Y CUÑADO:** Con cariño y aprecio.
- A MIS AMIGOS:** Por los momentos que compartimos juntos, en especial a Nydia García y Gabriela Medrano por estar conmigo cuando las he necesitado.
- A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo en Guatemala .....	1
1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo en Guatemala.....	1
1.2. Regulación constitucional.....	3
1.3. División del derecho del trabajo.....	9

### CAPÍTULO II

2. Utilidades en una empresa.....	13
2.1. El pago por servicios a trabajadores.....	14
2.2. Factores determinantes de los salarios.....	28
2.3. Concepción que encierra el pago a los trabajadores.....	32
2.4. Retribución en concepto de salario mínimo.....	36

### CAPÍTULO III

3. Participación obrera en las utilidades.....	41
3.1. Regulación legal.....	42
3.2. Evolución histórica de la participación en las utilidades.....	43

## CAPÍTULO IV

	<b>Pág.</b>
4. La participación obrera en las utilidades y su regulación legal.....	51
4.1. La participación en las utilidades y las comisiones.....	54
4.2. La participación obrera en las utilidades como parte del pago al trabajador.....	56
4.3. La participación obrera en las utilidades en legislaciones comparadas...	63
4.4. Necesidad de regular el derecho de la participación obrera en las utilidades.....	73
4.5. La participación en las utilidades en algunas empresas en Guatemala...	75
 CONCLUSIONES.....	 87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

## INTRODUCCIÓN

El objeto fundamental de estudio para esta investigación consiste en la participación obrera en las utilidades de una empresa, lo cual significa el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción.

La motivación principal por la cual se optó por desarrollar este tema, estriba en dos razones: la primera, debido a constituir una institución tan relevante para el derecho del trabajo. Y, la segunda, puesto que, al estudiarse someramente en el articulado del Código de Trabajo, se puede constatar su escasa y confusa regulación legal.

Entre los objetivos de esta tesis se encuentran: Determinar la necesidad de regularse en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el tema de la participación del trabajador en las utilidades de la empresa. Además, precisar el contenido de la institución de derecho laboral denominada, participación en las utilidades.

La hipótesis planteada es la siguiente: “Es necesaria la reforma al Código de Trabajo, en el sentido de modificar la escasa regulación actual del tema de la participación obrera en las utilidades, de forma que se pueda obtener una adecuada regulación legal del tema.”

Este estudio se desarrolló con base en los métodos inductivo y deductivo; siendo, asimismo, de utilidad los métodos científicos de análisis y síntesis.

Las técnicas utilizadas son básicamente: la observación científica, herramienta que permitió el desarrollo del punto de contenido con un aporte personal, consecuente de tal técnica. Además de las fichas bibliográficas que permitieron la redacción final del trabajo.

La participación obrera en las utilidades también debe implicar el hecho de si es éste un tema aplicable a la renta gravable de la empresa o a la ganancia líquida. Aspectos importantes en el caso de que se desee por parte de las autoridades de trabajo de Guatemala, viabilizar la aplicabilidad de esta institución a la relación de trabajo.

La investigación se divide en cuatro capítulos, a saber, el primero de ellos constituye la explicación de los elementos más generales de conocimiento del derecho de trabajo, a fin de formar el criterio de lo que tal rama del derecho en general constituye en Guatemala. En el segundo se establece lo concerniente al salario; para que en el tercero se expongan, en forma detallada, los aspectos cognitivos de la participación obrera en las utilidades; haciendo un breve análisis de la regulación legal de este instituto en legislaciones comparadas. El capítulo cuarto, esboza la aplicación en Guatemala del tema y, especialmente, la necesidad de que se regule de mejor forma.

## CAPÍTULO I

### 1. Aspectos generales del derecho del trabajo en Guatemala

El derecho del trabajo en Guatemala, es eminentemente protector o tutelar del trabajador. Sin embargo, como se verá a lo largo del contenido del presente trabajo, esto no es suficiente como para lograr la participación obrera en las utilidades de una empresa.

#### 1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo en Guatemala

El derecho del trabajo en Guatemala es reciente. “Se puede decir que su surgimiento se debe a los excesos de los patronos para con los trabajadores”<sup>1</sup>.

El Decreto 330 del Congreso de la República, es el normativo jurídico que contuvo por primera vez en Guatemala el Código de Trabajo. Para llegar a este punto, hubo de desarrollarse amplias luchas y reivindicar por medios diversos, los derechos laborales.

La clase trabajadora, como ya se apuntó en el presente capítulo, atravesó por diversas etapas, desde la represión en su derecho a organizarse como sujeto colectivo de derecho, y sujeto social; hasta llegar a consolidar las principales instituciones del derecho internacional del trabajo, en la legislación interna.

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 2.

La clase obrera agrícola, casi en su totalidad campesinos indígenas, no vieron sino conculcación y violaciones a sus derechos laborales y a su dignidad de personas, durante mucho tiempo. El Reglamento de Jornaleros por ejemplo, rememoraba las formas y condiciones de trabajo impuestas en épocas de la colonia, con el repartimiento de indios y otros cuerpos legales que llevaban implícito, la explotación inhumana de aquellos trabajadores.

En la ciudad, la condición de trabajador no era muy distinta. “La ley contra la vagancia, promulgada durante el gobierno del general Jorge Ubico, extendía los usos y procedimientos del Reglamento de Jornaleros”<sup>2</sup>.

Tal como se explicó en los primeros apartados del presente contenido; la división del trabajo consistía en maestros y aprendices, quienes estaban ordenados por gremios según la actividad o rubros de la actividad económica en la cual se desempeñaran. No obstante ser esta una forma muy primitiva de organización social; constituye sin embargo, los antecedentes de la unidad sindical, que vendrían a desarrollarse ulteriormente en las normas del Código de Trabajo.

Fue con la derrota temporal del “ubiquismo”, consecuente de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que se empiezan a desarrollar la mayoría de institutos a favor de la clase trabajadora. El régimen de seguridad social; el Ministerio de Trabajo; la Inspección General de Trabajo; el escalafón magisterial, los derechos de la mujer

---

<sup>2</sup> Juárez, Miguel. **Estudio sobre el gobierno de Ubico**. Pág. 43.



trabajadora, como los derechos de inamovilidad derivado del estado de preñez; el derecho de lactancia materna durante el período correspondiente y otros muchos derechos fueron regulados en el Decreto 330 del Código de Trabajo, primero, como se dijo, en toda la historia de Guatemala. Con la contrarrevolución acaecida poco menos de un quinquenio después, tal normativa vería algunos cambios, pero en su mayoría, como justas reivindicaciones del trabajador, fueron promulgadas nuevamente en el Decreto 1441, también del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra en vigencia hasta la fecha, con únicamente dos reformas, la del Decreto 13 – 2001 y el 18 – 2001; ambos también del Congreso de la República.

## 1.2. Regulación constitucional

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

En el Título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de los derechos humanos, dividiendo dicho título en Capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el Capítulo II los Derechos Sociales el Capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos y el Capítulo IV limitación a los Derechos Constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución Guatemalteca se encuentran

regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de el trabajo encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

Como se nota en el artículo anteriormente transcrito la legislación Guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: “La serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada”<sup>3</sup>.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel domestico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán: a) el principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un dialogo abierto y respetuoso entre las partes; b) disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y c) la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

---

<sup>3</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Pág. 121.

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

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

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.<sup>4</sup>

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad”.<sup>5</sup>

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

En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

El derecho del trabajo nació con el Decreto 330 del Congreso de la República, producto de la Revolución de 1944 como quedó explicado; y, sus normas protectoras fueron delineadas en la Constitución de 1945. De manera que, antes de esta carta Magna; (la primera Constitución Política que fue claramente conservadora, o la Constitución liberal por ejemplo), no se reguló ninguna norma tutelar del trabajador. No se estatuyó para

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 2.

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 2.

permitirse, la huelga, la organización sindical y el resto de derechos laborales individuales y colectivos de esta rama del derecho.

Por lo tanto, fue la Constitución Política de la República de Guatemala, legislada en aquel año de 1945; la rectora de las normas protectoras y tutelares del trabajador contenidas en el Código de Trabajo, Decreto 330 posterior, promulgado posteriormente, en 1947.

La Constitución Política de la República de Guatemala, estatuida posteriormente a la de 1945, modifica el contenido de algunas normas de trabajo, sin alterar las principales instituciones de derecho que, como se indicó, ya estaban contenidas en el Código de Trabajo y únicamente se ordenó su nueva promulgación, la cual se da con supuestas reformas, en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Cuando se desarrolla la Constitución Política de 1965, se intenta restringir de forma administrativa, algunos derechos ya vigentes en el Código de Trabajo, sin embargo, tal Carga Magna, no involucionó las principales instituciones de derecho del trabajo, individual y colectivo.

Como queda explicado, la legislación laboral en Guatemala constituye la forma jurídica de proteger al trabajador de la desventaja económica que significa no ser el propietario de los medios de producción, sino únicamente la fuerza laboral que pone en acción a estos últimos.

Efectivamente, la legislación laboral guatemalteca está creada con tal objetivo y fin de manera que desde su regulación constitucional hasta la norma especial del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pretenden la tutela al trabajador.

“La tutela laboral, es la pieza más importante en la legislación laboral de cada Estado, puesto que con la misma, cobra especial vigencia la razón de ser de esta rama del derecho. De ninguna manera puede concebirse al derecho del trabajo como simple regulación de relaciones, sin pretender que esa regulación tenga una debida inspiración en la protección de los derechos y persona del trabajador. Lo contrario equivaldría a creer que el trabajador es un sujeto que económicamente guarda una igualdad de capacidad y oportunidades con el patrono. Sería negar que los medios de producción se encuentran en propiedad del empleador o que el trabajador presta un servicio no por necesidad del pago, sino como un pasatiempo o vocación”<sup>6</sup>.

Como queda establecido con los anteriores párrafos, el derecho del trabajo constituye una rama de la ciencia del derecho en general que pretende especialmente la tutela o la regulación tuitiva de todo derecho del trabajador.

Es importante asimismo, establecer la inclusión del tema objeto central de esta investigación, en el derecho colectivo de trabajo como se hace a continuación.

---

<sup>6</sup> De León Castrebalde, Juan Antonio. **El derecho protector del trabajador**. Pág. 132.

### 1.3. División del derecho del trabajo

El derecho del trabajo como disciplina, se puede dividir por áreas para su estudio y su regulación legal.

Para comenzar, el derecho del trabajo tiene la misma división que otras ramas del derecho, tal el caso de derecho procesal y derecho sustantivo, referido el primero a los aspectos procedimentales en la aplicación de justicia en las relaciones de trabajo; mientras que el segundo, constituye la serie de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones de trabajo.

Por aparte, el derecho del trabajo, en las dos divisiones mencionadas se puede sub clasificar en individual y colectivo, el primero referido a la relación laboral entre un patrono y el empleado, mientras que el derecho colectivo del trabajo incluye instituciones derivadas de la relación entre colectivos de trabajadores y un patrono o un colectivo de patronos.

La presente investigación se centra en la segunda de las mencionadas, es decir, en el derecho colectivo del trabajo.

Según el Licenciado Franco, “el derecho individual del trabajo, todos los aspectos atinentes a una relación individual de trabajo; es decir, las situaciones derivadas del

vínculo jurídico surgido con ocasión de la prestación del servicio entre un patrono y un trabajador”<sup>7</sup>.

Como puede constatarse, el derecho individual del trabajo constituye tanto en su acepción sustantiva como procesal, las relaciones individuales de trabajo.

En el caso del derecho colectivo del trabajo “esta división incluye las instituciones, principios y normas jurídicas, que tanto en materia procesal como sustantiva, determinan la regulación general de las relaciones de trabajadores y patronos agrupados o asociados”<sup>8</sup>.

El derecho colectivo del trabajo como se mencionó, constituye el área cognoscitiva que contiene el tema objeto del presente trabajo de investigación.

Otro aspecto importante a destacar en este capítulo es que a pesar de constituir una rama eminentemente protectora del trabajador, el derecho laboral en Guatemala, aún no obtiene logros más profundos como es el democratizar las utilidades o ganancias en las empresas empleadoras.

En Guatemala, como se observa adelante con más detenimiento, las utilidades aún no se reparten a los trabajadores y la misma constituye todavía un tema que la parte patronal en este país aún no pretende abordar como tema a analizar.

---

<sup>7</sup> Franco, César Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**, Pág. 12.

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 12.



Si dicho tema, no se analiza, mucho menos se incluirá en una agenda legislativa.

Sin embargo, es innegable, pese a que algunos sectores del derecho del trabajo lo nieguen, que el mismo como ciencia y regulación, avanza en los logros de la vigencia e irrestricto respeto a los derechos de los trabajadores.



## CAPÍTULO II

### 2. Utilidades en una empresa

La función de producción es la relación que existe entre el producto obtenido y la combinación de factores que se utilizan en su obtención.

La función de producción indica la cantidad de producto  $Q$  que una empresa puede obtener es función de las cantidades de factores utilizadas; digamos capital ( $K$ ), trabajo ( $L$ ), tierra ( $T$ ) e iniciativa empresarial ( $H$ ), de modo que:

Los beneficios se definen como la diferencia entre los ingresos y los costes. Los ingresos son las cantidades que obtiene la empresa por la venta de sus bienes o servicios durante un periodo determinado. Los costes son los gastos ligados a la producción de los bienes o servicios vendidos durante el periodo considerado.

Una primera explicación de por qué las empresas realmente pretenden alcanzar este objetivo sería que la competencia les obliga a comportarse tratando de minimizar los costes, lo que implica maximizar la diferencia entre los ingresos y los costes.

Dada una cantidad fija de factores, la cantidad de producto que se puede obtener depende del estado de la tecnología.

“La relación entre la cantidad de factores productivos requerida: trabajo (L), capital (K), tierra y recursos naturales (T) e iniciativa empresarial (H) y la cantidad de producto (Q) que puede obtenerse se denomina función de producción”<sup>9</sup>.

Hay miles de funciones de producción diferentes en la economía española. Al menos una para cada empresa y producto.

En la función de producción y el corto plazo, muchos de los factores que se emplean en la producción son bienes de capital, tales como maquinarias, edificios, etc.

El corto plazo es un periodo de tiempo a lo largo del cual no pueden variar algunos de los factores, a los que se denomina factores fijos. La empresa si puede ajustar los factores variables, incluso a corto plazo.

## 2.1. El pago por servicios a trabajadores

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

extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos.

A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado, debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad.

Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica necesariamente que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Asimismo, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales.

En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios.

Las retenciones salariales para pagar el impuesto sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

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

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

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

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

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

La Organización Internacional del Trabajo, cuya sede principal está en Ginebra, Suiza, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones Unidas.

Nacida tras el caos de la primera guerra mundial y templada por casi un siglo de cambios turbulentos, la OIT tiene como fundamento el principio – inscrito en su Constitución- de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

En el Artículo 1 de su Constitución se establece: “Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.”

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

Es un instrumento promocional mediante el cual los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países independientemente del nivel de desarrollo económico.

Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes.

Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.



Un procedimiento de seguimiento respalda este compromiso. Los Estados Miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia.

Las memorias son examinadas por un grupo de expertos consejeros independientes, los expertos consejeros en la declaración, cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración.

La declaración y su seguimiento ofrecen a los países, los empleadores y los trabajadores tres modalidades de ayuda para cumplir plenamente el objetivo de la declaración.

En primer lugar, se realiza un examen anual de las memorias comunicadas por los países que aún no han ratificado uno o varios de los convenios de la OIT directamente relacionados con los principios y derechos específicos enunciados en la declaración.

Este proceso de presentación de memorias da a los gobiernos la oportunidad de exponer las medidas que han tomado con el fin de dar cumplimiento a la declaración, y ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto de los progresos realizados y las medidas tomadas.

En segundo lugar, el Informe global da, todos los años, una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran los principios y derechos enunciados en la declaración.

El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la declaración es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas.

Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales destacan los principios y derechos que figuran en la Declaración de la OIT. Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas los promueve como valores universales que han de tenerse en cuenta en las transacciones comerciales en el mundo entero. Un número creciente de códigos de conducta y otras iniciativas similares del sector privado se refieren también a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Durante prácticamente toda la historia reciente de Guatemala, se ha mantenido una política de congelamiento de salarios nominales tanto en el área urbana como en el área rural.

Esta política se ve exacerbada por los acontecimientos inflacionarios iniciados en 1973 y con repuntes recurrentes hasta la fecha, particularmente a partir de la década de los años ochenta en los que es más marcada la puesta en marcha del paradigma neoliberal, y sin que el Estado guatemalteco asuma acciones que detengan el deterioro de las condiciones de vida de los guatemaltecos y menos aún que tiendan a mejorar dichas condiciones.

Por su parte, derivado del ambiente autoritario, represivo y de exclusión que ha prevalecido en el país, muchos sectores se han mantenido al margen del proceso de toma de decisiones en temas trascendentes y de interés para ellos, tales como el de la negociación diseño de la política de salarios mínimos.

Es por ello que el propósito del presente estudio es el de constituirse como un aporte de la Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, que implique un acercamiento al uso de instrumentos de fácil manejo para campesinas y campesinos aglutinados en la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, y la clase trabajadora rural en general, a fin de contar con información actualizada acerca de la evolución de los requisitos mínimos de ingreso que implique mejores condiciones de negociación en diversos espacios de toma de decisiones sobre la materia.

El estudio parte del establecimiento de una serie de antecedentes que justificaron su realización.

A continuación, se plantea el marco legal en los que se definen cuatro elementos relacionados con la justificación y objetivos del cálculo de los salarios mínimos; su marco conceptual; la canasta básica y su actualización; y, el planteamiento de algunas categorías de empleo y salarios que son de utilidad tanto en el contexto del documento como en el de cualquiera eventual negociación.

En una segunda parte se establecen consideraciones relacionadas con el contexto nacional en las que se abordan la evolución tanto de la Canasta Básica de Alimentos, CBA, como de la Canasta Básica Vital, CBV; y, algunos elementos relacionados con la evolución del empleo y de las figuras salariales a precios corrientes y constantes.

Finalmente, se plantean algunas conclusiones que son de importancia, particularmente en cuanto a las estrategias a seguir con el objeto de mejorar procedimientos y lograr mayor incidencia en la negociación del salario mínimo.

Cabe indicar que es de suma importancia considerar la necesidad de realizar más investigaciones con el objeto de profundizar sobre la temática del empleo, de los salarios y sus formas de remuneración; y, de precios y su evolución en el área rural, con el objeto de contar con herramientas realistas que permitan mejores condiciones de negociación en los diversos espacios en los que se aborde dicha temática, además de la pura negociación de salarios mínimos en el país.

La Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, realizó el II Congreso Nacional Campesino en julio de 1998, para lo cual llevó a cabo tres actividades pre-congresiles en las regiones: Norte, Sur y Occidente en mayo y junio de 1998.

El objetivo estratégico del Congreso se basó en “el convencimiento de que el tratamiento y búsqueda de soluciones a la compleja situación agraria en Guatemala requiere de un esfuerzo de carácter nacional ampliamente participativo que permita transitar por un proceso que eleve verdaderamente los niveles de vida de la población”, particularmente, en el contexto de los acuerdos de paz.

En ese contexto, desde la realización de los pre-congresos se estableció que “El salario mínimo no se cumple y los terratenientes contratan por temporadas para no pagar prestaciones y ejercen presiones para que la gente no se organice, en las fincas cañeras y cafetaleras todavía pagan Q.8.00 y discriminan a las mujeres”.

Por su parte, se identificó la dificultad de organización en las fincas por despidos, falta de voluntad organizativa e inestabilidad laboral, así como por despidos, amenazas, persecución y hostigamiento hacia los líderes laborales.

En el II Congreso se establecieron ejes fundamentales de la estrategia de lucha campesina, los cuales giran en torno a:

- Acuerdos de paz y desarrollo rural;
- Organización, lucha y negociación;
- Modelo de organización campesina; y,
- Elementos estratégicos para viabilizar la estrategia.

En el tema relacionado con la legislación agraria, se estableció “Que el Gobierno garantice el cumplimiento de los derechos laborales en el agro, particularmente, en lo relativo a salarios, prestaciones laborales y condiciones de trabajo; detener los despidos masivos y la reinstalación inmediata de los trabajadores despedidos.

Asimismo, se acordó revisar y ajustar la legislación laboral a las condiciones económicas actuales.

Por su parte, la Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, se define como un espacio desde el que sus organizaciones miembros inciden y contribuyen con los procesos de desarrollo de Guatemala, mediante la gestión de propuestas y acciones en el ámbito local, regional y nacional; generando interlocución con el Sector Público y la Sociedad Civil lucrativa y no lucrativa.

Su misión radica entre otras en el desarrollo de la población campesina guatemalteca.

Entre sus objetivos estratégicos están el de incidir en la política pública para impulsar un modelo de desarrollo nacional incluyente, basado en la participación más amplia de la sociedad guatemalteca.

“Para el efecto, ha establecido varios programas de trabajo, de los que, para efectos del presente estudio, resaltan el Programa de Enlace y el de Desarrollo Rural y Situación Agraria”<sup>10</sup>.

El Programa de Coordinación Regional se concibe como vínculo para capitalizar la riqueza de la dinámica social; facilitar procesos de comunicación, información y coordinación entre las afiliadas, así como las relaciones con las organizaciones de la población desarraigada / campesina, movimiento social y referentes del Estado; construcción de consensos y propuestas que incidan en la definición y ejecución de proyectos que respondan a las expectativas y necesidades de la población objetivo.

El Programa de Desarrollo Rural y Situación Agraria se basa en el reconocimiento de la importancia del sector agropecuario en la economía nacional; su capacidad de generación de empleos; el escaso bienestar que genera a la mayoría de los trabajadores; y, la gran inequidad en el acceso al recurso tierra.

“CONGCOOP comparte el criterio de que la resolución a la problemática agraria abarca aspectos relacionados con las modalidades de producción y de cultivo, protección del

---

<sup>10</sup> Reynoso, **Ob. Cit.**; Pág. 201.

medio ambiente, seguridad de la propiedad, utilización adecuada de la tierra y del trabajo, la protección laboral y una distribución equitativa de los recursos y beneficios del desarrollo, en el que la participación convergente del Estado y de los sectores organizados de la sociedad en torno al bien común y al rompimiento de esquemas y prejuicios del pasado sea un eje importante para la resolución de conflictos”<sup>11</sup>.

En consecuencia, CONGCOOP, a través de estos programas brinda su aporte para propiciar el debate sobre dichos temas, apoyar la generación de propuestas y unificar esfuerzos para la búsqueda de soluciones dialogadas y negociadas que sirvan de pauta para el desarrollo rural y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población campesina.

“En ese contexto, CNOC requirió la colaboración de CONGCOOP, para que se realizara un estudio técnico relacionado con la evolución del salario mínimo en el sector agropecuario y un análisis comparativo de esa variable en la región centroamericana”<sup>12</sup>.

La investigación tendría como objetivo específico el de constituirse en un soporte técnico a gestiones de CNOC sobre el tema en diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales del país con motivo de la próxima negociación del salario mínimo para el sector agropecuario, en el ámbito de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y de la Comisión Nacional del Salario.

---

<sup>11</sup> **Ibid.**

<sup>12</sup> **Ibid.**



Para el efecto, se diseñó un plan de investigación cuyos puntos de partida fueron los siguientes:

“La aplicación del paradigma neoliberal en Guatemala a partir de inicios de la década de los años ochenta, como respuesta a la crisis de la deuda afectó a los diversos sectores económicos, pero con énfasis en los trabajadores rurales destinándolos a vivir con mayores niveles de pobreza y pobreza extrema”<sup>13</sup>.

En el ámbito macroeconómico, ese reconocimiento, vinculado a la estrategia de reconstrucción de postguerra, así como a la sostenibilidad de la paz, demanda el diseño, concertación y ejecución de una nueva economía política y de una nueva política económica.

Todo lo anterior debe revestir características descentralizadoras, de fortalecimiento del poder local en un marco multicultural, multiétnico y multilingüe.

Lo anterior, debe tener implicaciones de política exterior, monetarias, cambiarias, crediticias y financieras; pero también de políticas de empleo y remunerativas, así como de desarrollo social que fundamente tal estrategia.

“En el ámbito salarial, el incesante incremento de la Canasta Básica de Alimentos, CBA; y, la Canasta Básica Vital, CBV, así como la virtual parálisis del salario nominal y su

---

<sup>13</sup> **Ibid.**

consecuente reducción en términos reales, provocó un agudo incremento de los niveles de pobreza en el país”<sup>14</sup>;

La clasificación del salario mínimo se hace según la actividad económica. En ese sentido, se tienen básicamente tres grupos: El primero la actividad agrícola (que incluye a los trabajadores del campo); el segundo la actividad no agrícola (que incluye a los trabajadores de la ciudad); y, un tercer grupo en donde se puede ubicar todas las demás clasificaciones especiales de trabajadores, como las actividades semiprofesionales, los panaderos y otros.

Lo importante en mencionar este tipo de clasificación en el presente trabajo, consiste precisamente en que de ahí provienen las clasificaciones del salario mínimo. Ahora bien, de quién es esta clasificación, quién es el responsable, cuál fue su criterio y que efectos tiene con respecto a los derechos laborales en general y especialmente para el derecho a la igualdad garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

## 2.2. Factores determinantes de los salarios

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

---

<sup>14</sup> **Ibid.**

- El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
  
- Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país, crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
  
- La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. En tanto que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.
  
- La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de

obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados, son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

- Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

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

- El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado, aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.
- Costo requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles, muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.

- La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas, suelen recibir elevados ingresos.
- Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.
- Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar, las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.
- Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar

eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo y otros factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

### 2.3. Concepción que encierra el pago a los trabajadores

Las concepciones de salario se pueden resumir como teorías.

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.

Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cual debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir.

Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo.

Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo, se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

En los países más industrializados, la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

De acuerdo con lo encontrado en la dirección electrónica [www.html.BibliotecadeConsultaMicrosoft.com](http://www.html.BibliotecadeConsultaMicrosoft.com). “La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx”.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. “John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial”<sup>15</sup>.

La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación en el pasado de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores.

Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría, se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual.

Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

---

<sup>15</sup> **Ibid.**



“La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; éste sería el trabajador marginal. Puesto que debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar”.<sup>16</sup>

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía.

El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 22.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por que provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes.

Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

#### 2.4. Retribución en concepto de salario mínimo

En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento.

Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña, es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación.

Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo, aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Es el convenio relativo a la protección del salario, el cual está desarrollado en 23 artículos, en los cuales, se define el salario y se establecen medios legales para tal protección.

Este convenio fue aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, convocado en Ginebra y congregada su asamblea el 8 de junio de 1949 en lo que fue su trigésima segunda reunión; y en la cual se aprobó adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario.

Después de haber decidido que dichas proposiciones revestían la forma de un convenio internacional, se adopta, con fecha uno de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, tal Convenio el cual puede ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949.

El Artículo 1 de tal normativo internacional, y que es ley en Guatemala, como Estado parte de la Organización Internacional del Trabajo, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar.

El Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

Según el Artículo 3 del Convenio, los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con

pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Sin embargo, la legislación nacional de cada Estado miembro, como el caso de Guatemala; los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

El salario debe pagarse directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

Según este convenio, se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

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

Este convenio es ley para el Estado de Guatemala, como consecuencia del acto de su ratificación.

## CAPÍTULO III

### 3. Participación obrera en las utilidades

A reserva del significado legal o contable del término utilidad, es posible explicar en palabras sencillas que, participar en las utilidades consiste en percibir una parte alícuota y en relación con una estructura lógica, de las ganancias que una empresa ha observado en un período determinado.

“Participar es tomar parte en algo”<sup>17</sup>. Si esta es la definición que ofrece el diccionario de la Real Academia de la Lengua, entonces se puede concluir que participar de las utilidades es tomar parte en las ganancias que le produce a la parte empleadora el proceso productivo en la empresa.

Así, los trabajadores de una actividad determinada, pueden llegar a tener derecho a beneficiarse en un porcentaje, de las ganancias o provecho dejado por su empleadora en un determinado tiempo.

Un grupo de patronos tienen así mismo, participación en las utilidades de una empresa.

Los socios de una entidad lucrativa, obtienen comúnmente, participación en las utilidades de ésta.

---

<sup>17</sup> **Diccionario de la lengua española.** Pág. 1287.

En los casos de los patronos y el de los socios, este hecho no tiene mayor sorpresa, por cuanto es así como funciona el sistema económico imperante en la mayoría de países del mundo.

En cuanto a los trabajadores esto no solo no es normal, sino que genera además controversia de acuerdo con el rubro o actividad económica de la que se hable, sin mencionar otra larga lista de factores que se ven afectados ante tal situación.

“La participación de los trabajadores u obreros en las utilidades de su empleadora sin embargo, es permitido en varias legislaciones del mundo”<sup>18</sup>. La guatemalteca no es la excepción.

### 3.1. Regulación legal

Como se analizará, los Artículos 88, 92, 103 y 176 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, dan cuenta de tal permisividad. En Guatemala, a diferencia de otras regiones del mundo la participación en las utilidades no resulta efectiva y menos positivas para la casi totalidad de actividades económicas y empresas.

Su regulación, interesadamente parca y concreta, no permite la aplicación de tal institución del derecho laboral, en la vida económica del país.

---

<sup>18</sup> Reynoso, Eleuterio, **El derecho del trabajo y la globalización**. Pág. 34.



Participar en las utilidades por parte de los trabajadores en Guatemala entonces, esta permitido.

No obstante lo anterior, de la lectura del Artículo 88 (el cual se analiza más adelante) se interpreta que tal participación en realidad constituye el salario y no parte de éste o una bonificación aparte.

### 3.2. Evolución histórica de la participación en las utilidades

“Conforme una institución avanza, el derecho en general se nutre en el cúmulo de información cultural o conocimiento que comporta”<sup>19</sup>.

Por lo general, en estos países los sistemas de participación fueron introducidos a través de legislación de aplicación obligatoria.

En ella se establece el porcentaje de participación, la definición de beneficio que se debe utilizar, los trabajadores comprendidos y las excepciones, y a veces la forma en que el monto establecido debe ser distribuido entre los trabajadores.

Por lo tanto, en esencia se trata de un pago variable que procura ligar una parte de la remuneración total de los trabajadores al éxito de sus empresas medido por las ganancias de éstas.

---

<sup>19</sup> Padilla, Jorge Mario. **Las instituciones del derecho**. Pág. 89.

En su origen, a principios de este siglo, los sistemas de participación en las utilidades fueron instrumentados en forma voluntaria en empresas que procuraban establecer buenas relaciones laborales y querían compartir parte de los frutos de su éxito con los trabajadores que las conformaban.

“Los programas de participación en las utilidades consisten en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas”<sup>20</sup>.

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

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

En los últimos años la situación ha sufrido sin duda cambios importantes.

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

---

<sup>20</sup> Reynoso, **Ob. Cit.**; Pág. 35

Cabe preguntarse, entonces, si en este nuevo contexto la participación de los trabajadores en las ganancias continúa siendo un instrumento apropiado tal como fuera formulado. Este mecanismo no es novedoso a nivel regional.

“En Chile, México, Perú y Venezuela, entre otros países, existen distintos instrumentos que regulan esta participación, con un común objetivo original, el de expresar el derecho de los trabajadores a participar en el resultado financiero de las empresas y una evidente intención redistributiva”<sup>21</sup>.

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

Sus términos son bastante flexibles: los actores sociales pueden definir los criterios de participación mediante la negociación, y pueden optar por un sistema ligado al lucro de la empresa, a resultados específicos, o bien a indicadores mixtos.

Dado que este instrumento legal está en vigencia, existe alguna experiencia en su aplicación que puede ser útil para evaluar las bondades de este nuevo enfoque.

Actualmente, pese a estar regulada la participación obrera en las utilidades, la misma, corresponde única y exclusivamente a la parte patronal, siendo esta por supuesto la parte propietaria de los medios de producción.

---

<sup>21</sup> **Ibid.**

“La medida provisional 794, introducida a fines de 1994, establece la participación de los trabajadores en los lucros o resultados de las empresas. Esta medida provisional reglamenta por primera vez una disposición constitucional que existía desde 1946 y que fue ratificada en las sucesivas constituciones brasileñas.”<sup>22</sup>.

No obstante, la parte trabajadora no percibe absolutamente nada en concepto de utilidades o ganancia líquida.

Participar significa tomar parte en algo, como bien se señaló anteriormente. Y especialmente en el derecho del trabajo y el derecho económico en general, significa el establecimiento de toda una institución de derecho que permite al obrero percibir algo de las ganancias de la producción empresarial.

En el caso de la participación obrera en las utilidades de una empresa se trata de que estos sujetos del derecho del trabajo, toman parte en las mismas.

Es importante hacer énfasis en que la categoría de obrero, empleado o trabajador en general, no hace diferencias o no causa distingos en cuando al derecho a participar en las utilidades.

---

<sup>22</sup> **Ibid.**

Ahora bien, que significa utilidad exactamente, “es lo que debe preocupar a la presente investigación, por cuanto de su significado se establecer entre otras aplicaciones, la naturaleza y origen del rubro de dónde ha de tomarse el dinero que lo constituye”<sup>23</sup>.

Utilidad, según el diccionario de uso común significa: “provecho, interés o fruto que se saca de algo”<sup>24</sup>.

Como el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial señala que la interpretación de las normas debe hacerse de conformidad con el significado normal y llano de cada palabra en el idioma español.

Se puede entender que la participación en las utilidades a que se refiere el Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República se refiere precisamente a tomar parte en el provecho que tenido la empresa como consecuencia del curso normal de sus actividades de producción.

Según Mario De la Cueva, tratadista mexicano, la participación en las utilidades puede concebirse como se aclara en la siguiente cita textual:

“El porcentaje en el que participa el obrero de las ganancias de su empleadora por la actividad económica que él mismo contribuyo a lograr”.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> **Ibid.**

<sup>24</sup> **Diccionario de la lengua española.** Pág. 1124.

<sup>25</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit;** Pág. 83.

Es preciso señalar que dicho porcentaje al que se hace referencia en la cita anterior, no es precisamente una cifra en particular, sino más bien obedece a una serie de acuerdos que inclusive pueden ser parte de una convención colectiva.

De hecho, la convención colectiva, es la figura del derecho colectivo del trabajo que más adecúa a las formas en que empleador y trabajadores pueden llegar a acuerdos en el tema de la participación en las utilidades de estos últimos.

Por su cuenta, Luis Fernández Molina, autor guatemalteco explica que por utilidad ha de entenderse: “Ese diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza”<sup>26</sup>.

La definición de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, como consecuencia de la suma de conceptos en las anteriores definiciones citadas: Que los trabajadores reciben una parte equitativa o alícuota, de las ganancias o provechos percibidos por su empleadora en determinado período.

Esencialmente, la orientación socioeconómica en Guatemala es agrícola, en consecuencia el punto de partida para el reparto de utilidades podrían ser estos centros de trabajo en donde podrían los obreros llegar a participar de las mismas.

---

<sup>26</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.

Específicamente se está hablando quizás en el sector de las zonas cafetaleras y cañeras, también en el cual se toma en consideración que la fuerza de trabajo es la de menor remuneración, es retribuida a través de los aranceles de los salarios mínimos no que son fijados como políticas de Estado a través de la comisión paritaria del salario.

En consecuencia se considera que al tener utilidades en un buen porcentaje en este tipo de actividades agrícolas, sean estos los que principian a participar con la fuerza de trabajo activa, a efecto que al finalizar de cada cosecha o periodo productivo puedan los obreros retribuirse independientemente adicional a las prestaciones que en ley le corresponden al dividendo de utilidades.

Actualmente las empresas se están administrando de acuerdo a valores. Los valores en una empresa, pretenden que el empleado, operario o colaborador como le llaman las nuevas corrientes, “se identifique moralmente con el significado y lo que representa la actividad de la empresa”<sup>27</sup>, puesto que con dicha visión, los administradores modernos aseguran que el índice en la producción se incrementará en beneficios económicos.

Si los beneficios económicos se incrementan en la producción de la empresa, y este aumento es consecuencia de que los trabajadores se identifican con los valores que maneja la empresa, en este caso, resulta comprensible que también trabajador reciba un porcentaje libre de su salario mínimo o pago de prestaciones.

---

<sup>27</sup> Pfeffer, Richard. **Administración por valores**. Pág. 243.

La importancia de la institución de la participación en las utilidades, como es evidente, radica precisamente en el incremento de beneficios económicos, ahora bien, esta plusvalía debe representar bienestar económico únicamente para la empresa o no.

Es evidente de todo lo anteriormente relacionado, que las empresas se ven beneficiados (especialmente el proceso productivo y por consiguiente las ganancias económicas), si los trabajadores se identifican con los valores de la empresa. En consecuencia, habría que sopesarse, que esa identificación también provenga del aliciente que representa para el trabajador ver traducidos estos valores en ganancias reales.



## CAPÍTULO IV

### 4. La participación obrera en las utilidades y su regulación legal

De forma escueta y lacónica, la ley guatemalteca omite una serie de elementos de este importante instituto del derecho del trabajo. Las normas legales del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que lo contienen y regulan son las siguientes:

- ◆ El Artículo 88 del Código de Trabajo señala: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

- ◆ El Artículo 98 del Código de Trabajo señala: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.

- ◆ El Artículo 103 del Código de Trabajo estatuye: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares

condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por **participación en las utilidades**, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”

- ◆ Finalmente, el Artículo 176 del Código de Trabajo establece: “Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo, y que percibe **las utilidades** que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con el artículo 2°.”

Como es evidente, existe una omisión de una definición legal del término utilidad, lo que genera inaplicabilidad para el caso de que las mismas sean consideradas como parte de la renta gravable o bien de la ganancia líquida.

En el primer caso se trata de la ganancia bruta, es decir, sin haber descontado porcentaje de pérdidas. Mientras que en cuanto a la ganancia líquida, se trata de las ganancias, habiendo descontado el porcentaje de pérdida.

El último de los artículos citados, se refiere específicamente al caso de los patronos de navieros, por lo cual no guarda relación alguna con la participación obrera en las utilidades, objeto principal de la presente investigación. Sin embargo, se transcribe porque además de las otras tres normas; es la única que hace mención de la palabra utilidad en el contenido de su regulación.

Las normas legales citadas evidencian que no se trata de una obligación y por el contrario lo establecen como una facultad para las sujetos de la relación de trabajo determinar si va a existir participación en las utilidades o no. Empero, no se regula limitación alguna en cuanto a las actividades económicas que comprenda, por lo cual vuelve a carecer de efectividad o viabilidad para su aplicación.

Asimismo, la participación en las utilidades en el Código de Trabajo guatemalteco, implican que cuando se acuerde tal pago entre los sujetos de la relación de trabajo, el mismo puede constituir el salario y este hecho, de oscura interpretación, puede prestarse a aplicaciones erróneas, poco afortunadas o no justas de tal institución de derecho.

#### 4.1. La participación en las utilidades y las comisiones

La participación en las utilidades no constituye una forma de comisión.

La comisión es: “Porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.<sup>28</sup> Lo cual evidencia por un lado que la comisión depende de una venta y no de una producción; de un negocio y no de la creación o fabricación de algo.

La participación en las utilidades por el contrario, estriban precisamente en tal concepto. Es decir, la utilidad o provecho percibido por la empresa en su conjunto, como consecuencia de la producción en determinado período.

Existe una notoria diferencia entre los trabajadores que su actividad consiste en salir vender determinado producto y los que efectivamente lo producen. Los primeros simplemente negocian con las existencias; los segundos generan la existencia de los mismos.

Mientras que los vendedores fijan sus expectativas en negociar y el compromiso de entregar según las existencias de mercadería; los trabajadores de producción dependen de la cantidad de materia prima; del tiempo efectivo de trabajo y sus capacidades y empeños humano personales.

En el negocio existe fluctuación de precios. En la producción no existe regateo. Por ello, en los lugares en los cuales se pacta como una de las cláusulas de la relación laboral, la de vender o negociar la mercadería existente en la empresa, el provecho de la venta

---

<sup>28</sup> **Diccionario de la lengua española.** Pág. 231.

no puede ser considerado como reparto de utilidades o mucho menos, participación obrera en las utilidades de la empresa.

Todo lo anterior se menciona, a reserva de que el Artículo 88 del Código de Trabajo complica la interpretación de lo que es una utilidad o venta, o el concepto de cualquier dinero proveniente de uno o del otro; al regular sin mayor distingo las posibilidades de lo que ha de constituir el salario del trabajador, si venta o utilidad.

#### 4.2. La participación obrera en las utilidades como parte del pago al trabajador

En cuanto a las normas citadas anteriormente, el Artículo 88 del cuerpo de leyes mencionado, establece en forma poco afortunada que el cálculo de la remuneración por el trabajo prestado, puede pactarse por **participación en las utilidades**. Si se interpreta adecuadamente esta norma; lo que regula es una forma especial de salario, es decir constituida en un cien por cien por el porcentaje que le corresponda al trabajador, según las utilidades reportadas por la empresa.

Esto se da en legislaciones como la chilena, (la cual se explica posteriormente en esta investigación); pero acordar tal pago al trabajador, equivalente al salario es contrario al concepto de salario, y puede ir peligrosamente, en desmedro de los ingresos del obrero.

La participación en las utilidades no puede constituir el salario de un trabajador, eso, a pesar de que la ley intente proteger los ingresos del trabajador, al establecerse la

prohibición de que el trabajador vea mermada su remuneración periódica por prestación del servicio, como consecuencia de una pérdida reportada por la empleadora en cuanto las ganancias propias de la empresa.

En consecuencia, y pese a que la regulación legal para Guatemala lo considere así; la participación en las utilidades no puede constituir en el cien por cien del salario para el trabajador.

La participación en las utilidades puede constituir una forma de complementar el salario o remuneración periódica del trabajador por la prestación del servicio. Esta modalidad puede inclusive significar la mejor garantía de que el trabajador no sufrirá con las pérdidas de la empresa, una merma en sus ingresos.

No obstante lo dicho; la ley guatemalteca no contempla tal mecanismo de pago y participación; y se niega de tal forma la posibilidad si quiera de entrar a discutir los posibles porcentajes entres los cuales deben gravitar las cantidades de salario y participación en las utilidades.

La modalidad más justa para los efectos de la institución de la participación en las utilidades, la constituye precisamente la de que estas no constituyan todo o parte del salario íntegro. Es decir, las utilidades deben tener completa independencia del salario.

Este tipo de pago de la participación obrera en las utilidades, constituiría adicionalmente, la forma más adecuada para los efectos de algunas industrias como la marítima; la agrícola, entre otras.

Efectivamente, el pago al trabajador por concepto participación en las utilidades de la empresa para la cual labora, no puede o debe ser considerada como una forma de salario. Asimismo, no puede llegar a constituir un complemento del salario. Esto, con base en las siguientes razones:

- ◆ La participación obrera en las utilidades de la empresa, puede significar un importante pago para el trabajador, quien con tal hecho, aumenta de alguna manera su peculio. Sin embargo, ante la imposibilidad de que una empresa garantice con toda certeza un ingreso en concepto de utilidades de forma permanente y en completa bonanza, no puede el trabajador depender de un ingreso incierto o variable, pues tal proceso no va acorde con la prestación de un servicio que siempre será el mismo. Por ello, es preciso recordar y enfatizar que la participación obrera en las utilidades no es lo mismo que el pago de mercadería en consignación en el cual priva una relación mercantil y no laboral; así como tampoco es lo mismo con respecto al pago de comisiones, en las cuales se tasa un porcentaje por cantidad de producto vendido o cantidad en dinero por producto vendido, lo que es diferente a la utilidad de la empresa.



- ◆ No obstante lo anterior, si la empresa reporta una baja en sus utilidades para determinado período, el trabajador u obrero no tendría por que sufrir también las consecuencias de tales bajas, con lo dispuesto para su sustento o el de su familia, pues en todo caso ello ya lo tiene cubierto con el importe de su salario. Mucho menos debe el trabajador sufrir las pérdidas de la empresa. El salario constituye la remuneración que el trabajador percibe en concepto del servicio prestado o que prestará, pactado el mismo en contrato, al inicio de la relación laboral. No puede por tanto, disminuirse ese ingreso, con el argumento de que la empresa no tuvo utilidades. En la misma medida en que el proceso productivo de una empresa no puede detenerse por la inasistencia o irresponsabilidad un trabajador, pues no depende únicamente de una persona el proceso productivo, ni importan solo a una persona los resultados de dicho proceso; así mismo y en la misma medida no puede el trabajador dejar de percibir el salario acordado, solo porque la empresa ha tenido pérdidas o no ha tenido utilidades.
- ◆ Además, el salario no puede estar constituido en todo o en parte por el pago de participación en las utilidades, puesto que según el Convenio 95 de la OIT, el salario lo constituye la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar. Es decir, que el salario no puede estar constituido por las ganancias de la

empresa, sino por pago pactado entre patrono y trabajador. Tal definición, estatuida en el Convenio con base en el Artículo 1 de tal cuerpo normativo internacional, no implica pago ganancias.

La a participación obrera en las utilidades, puede llegar a significar una ventaja económica, por supuesto. No obstante lo cual, no puede sustituir el pago en concepto de tal prestación.

En consecuencia, lo regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, inciso C: "...El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: ...Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono", es equivocado, puesto que si el salario de un trabajador es pactado en todo o en parte con base en las utilidades de la empresa, tal pago tarde o temprano se modificará en detrimento de los ingresos o remuneración debida al trabajador y éste, aún así, habrá prestado el mismo servicio a la empresa.

Para explicar en mejor forma todo lo dicho hasta aquí, puede mencionarse el siguiente ejemplo: En el caso hipotético de que un sujeto se trabaje en una empresa en la cual su actividad principal es la producción de ropa, y se ha pactado entre otras condiciones de trabajo dos cosas: que el pago de su salario deba ser con base en las ganancias de la empleadora; y, que su horario de trabajo sea de ocho horas. Si la empresa reporta una utilidad por debajo del promedio normal en un período, el trabajador sufrirá con una

baja en su remuneración. No obstante, es muy seguro que su horario aún así, lo deba cumplir en su totalidad.

El descontrol que se genera por otro lado, en cuanto al principio de jornada de trabajo con ocasión de la prestación del servicio, es seguro. Si se pacta que el trabajador deba recibir un salario conforme sean las ganancias o utilidades de la empresa, llegara la época en que, si la empresa reporta poco movimiento comercial como lógica consecuencia del reporte de pocas utilidades; entonces en la misma medida puede llegar a darse que el trabajador no tenga que estar llegando todos los días o cuando menos no todo el horario de trabajo útil. En este último caso, una de los elementos del contrato de trabajo, como lo es la sujeción a horario, se ve seriamente desvirtuado, y se atenta contra el principio de relación laboral, por lo cual el patrono podría recurrir fácilmente a considerar la relación no como de trabajo, sino una relación de naturaleza diversa, tal el caso de una relación civil.

Si por el contrario, la producción de la empresa demanda más horas, el trabajador deberá prestar el servicio incluso en tiempo extraordinario; lo cual no le sería remunerado como ordena la ley, puesto que no existe un salario base para tasar el pago respectivo, derivado de que su salario lo constituye la parte alícuota que le corresponde de las utilidades de la empresa.

Por todas las razones expuestas; la participación obrera en las utilidades de la empresa, no puede constituir ni complemento, ni la totalidad el salario de un trabajador.

“La participación en las utilidades no es más que el derecho a percibir parte alícuota a las ganancias. En algunos países se ha implementado la participación obrera, lo que supone que este sujeto del derecho del trabajo, es decir, que el trabajador, así que también tiene acceso a ese derecho”. (Arredondo Galván, <http://ciberhabitat.gob.mx/gobierno/textos/notaría.htm>. Visitada el 9 de agosto de 2005.)

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

El problema fundamental que encierra el reparto de utilidades, consiste en que no todas las empresas tienen el mismo objeto o actividad. Mientras que unas se dedican a la industria, otras pueden dedicarse únicamente al comercio. Algunas lo hacen en el rubro de producción, otras lo hacen en el de distribución etc.

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

Para interpretarse de mejor manera puede pensarse en el caso de las distribuidoras de libros, útiles de oficina o inclusive de medicina que utilizan a dos o más vendedores a domicilio, quienes ganan por comisión. Esta comisión, puede considerarse (aunque de manera limitada) como una forma de participación en utilidades, que pese a lo cual, la

legislación en el Código de Trabajo guatemalteco, no regula adecuadamente. Otro ejemplo lo constituyen los trabajadores de alta tecnología, quienes en la prestación de su servicio, producen precisamente “inventos”, los cuales deben representar alguna forma de participación. Estos dos ejemplos son claras muestras de la evidente necesidad que hay de que el Código de Trabajo Guatemalteco regule al respecto, sin embargo, no se contiene nada.

El punto de la presente investigación, consiste en el hecho de que no existe regulado en ley, nada al respecto. Lo cual permite que en este tipo de relación laboral, las condiciones en que se pacta la remuneración de la clase trabajadora sea completamente discrecional de la parte patronal.

#### 4.3. La participación obrera en las utilidades en legislaciones comparadas

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

Como se dijo más atrás, varios países latinoamericanos cuentan con legislación que establece las formas de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Los sistemas presentan diferencias en diversos aspectos, que los llevan a tener efectos también diferentes.

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

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

La forma de distribución también está establecida por ley. La mitad de las utilidades en las que participan los trabajadores se distribuye en proporción a los salarios de cada trabajador (siendo su objetivo incentivar al personal de salario más alto) y el resto se distribuye en montos idénticos entre todos los trabajadores (siendo el objetivo redistribuir ingresos, ya que en términos relativos estos montos son más importantes para los trabajadores de salarios más bajos).

Están exceptuadas de dar esta participación las empresas nuevas durante el primer año, las empresas nuevas de la industria extractiva durante el período de exploración, las instituciones sin fines de lucro y las empresas que facturan menos de 6 millones de pesos en el año.

En Chile se utiliza el lucro líquido como base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades.

La utilidad líquida resulta de deducir del monto declarado para el impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores, el 10% por concepto de remuneración al capital propio del empleador.

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

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

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

La forma de distribución es proporcional al salario de los trabajadores.

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

La legislación de Perú se diferencia de la de México y Chile en que las pérdidas de años anteriores pueden ser compensadas (Perú, Gobierno, 1996), y además establece diferentes niveles porcentuales de participación según la actividad de las empresas. Así, en las empresas mineras y comerciales y en los restaurantes la participación es del 8% de las utilidades; en las pesqueras, industriales y de telecomunicaciones es del 10%, y en el resto del 5%.

En este país también existe un tope para la participación en las utilidades, pero éste es bastante alto (18 salarios mensuales). Al igual que en México, la distribución se hace 50% *pro rata* (igual para todos los trabajadores) y 50% en función del salario. Están exceptuadas de su aplicación las cooperativas, las instituciones sin fines de lucro y las empresas con 20 trabajadores o menos.

A diferencia del resto de los países mencionados, el sistema de participación en los beneficios aplicado en Venezuela tiene un mínimo y un máximo. El mínimo, equivalente a 15 días de salario, es aplicable a todas las empresas, incluso a las instituciones sin fines de lucro y las exentas de dar participación en los beneficios (aunque parezca contradictorio). Por otro lado, se fija un máximo diferenciado para las empresas con 50 trabajadores o más (cuatro meses de salario) y aquellas con menos de 50 trabajadores (dos meses).



En este caso, la participación en los beneficios, concepto que implica pagos variables, en la práctica se transformó en un costo fijo más, dependiendo el valor de la participación del sector en que se desempeña la empresa. La introducción explícita de un mínimo y un máximo ciertamente ha contribuido a este resultado.

Además, la magnitud de estos pagos es muy significativa ya que si bien el mínimo representa sólo el 4.16% del salario anual, el máximo equivale a 16.7% para empresas de menos de 50 trabajadores y a 33% para empresas con más de 50 trabajadores.

Entre los sistemas latinoamericanos de participación en las utilidades el mexicano aparece como el más “puro”, ya que los pagos realizados por concepto de participación en los beneficios varían con el lucro logrado por la empresa.

El establecimiento de un máximo en el caso de Chile busca restringir la participación de los trabajadores en aquellas empresas y sectores donde el lucro es muy alto (esto es menos evidente en el caso de Perú, donde el máximo parece ser bastante amplio).

En vez de limitar la participación en estos sectores a través de un porcentaje menor, en Chile se prefiere limitarla a través de cierto número de salarios mínimos. En el otro extremo, Venezuela, con el establecimiento de un mínimo y un máximo, ilustra la desnaturalización de un instrumento que debería estar ligado al beneficio de la empresa: las características propias de la legislación llevan a aplicarlo como un pago

fijo, que es mayor o menor (dentro del rango establecido), dependiendo de la capacidad de pago general de la empresa, pero que por lo general no es variable.

En tanto que el sistema de participación en las utilidades predomina en América Latina, Brasil presenta la opción de adoptar sistemas de participación en los resultados. Aunque en casi todos los países analizados existen empresas, especialmente del sector moderno, que cuentan con programas de participación en los resultados, Brasil es el único país de la región en que la legislación ofrece la posibilidad de optar entre estas dos alternativas, que disfrutan de los mismos incentivos en términos de exenciones de contribuciones empresariales.

Si se compara el sistema de Brasil con los demás sistemas latinoamericanos expuestos, vemos en primer lugar que el sistema brasileño no está ligado únicamente a las utilidades, ya que puede optarse por vincular la participación a resultados.

Aunque es posible regular la participación en las ganancias (por lo general, fijando porcentajes), la participación en los resultados no puede ser reglamentada por la autoridad central, ya que se encuentra eminentemente en el dominio de la empresa (aunque en algunos casos las partes han llegado a acuerdos colectivos por ramas o sectores).

Otra diferencia, menos importante, es que en Brasil no se establecen formas de distribución entre los trabajadores, precisamente para dar mayor libertad en el caso de

que una empresa elija la participación en los resultados. Por ejemplo, si se toma como referente el resultado de un grupo de trabajo y se quiere potenciar la solidaridad entre los miembros del grupo, se puede preferir realizar pagos iguales a todos los trabajadores del mismo.

Pero si se quiere privilegiar la productividad individual, la forma de distribución más apropiada dependerá del salario de cada uno de ellos.

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

El tema de la participación en las utilidades es regulado en el área centroamericana en las distintas legislaciones de cada Estado, particularmente el código de trabajo cada uno de los países que conforman el istmo.

En el caso de Nicaragua, el Título II, Capítulo I, Artículo 20 del Código de Trabajo regula lo siguiente: El contrato escrito de trabajo debe contener:

- ♦ a) el lugar y la fecha de su celebración;
- ♦ b) la identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
- ♦ c) descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse;

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

Resulta particularmente importante el hecho establecido en el inciso f, puesto que se refiere a la cuantía de la remuneración, la cual como puede observarse incluye la participación en las utilidades.

Ciertamente dicha legislación omite posteriormente la descripción normativa o definición legal de lo que ha de entenderse por participación en las utilidades, no obstante, también puede afirmarse con el aforismo de que todo lo que no está prohibido está permitido que aquellas empresas a las que se refiere el inciso, es decir, las que tienen entre sus actividades de curso normal el hecho de cobrar, el hecho de mandar a sus trabajadores a realizar cobros, les permiten a estos la participación en las utilidades que percibe la empresa en este rubro, lo cual conceptualmente es ya un reparto de utilidades.

En Guatemala es preciso aclarar que, tal afirmación no se encuentra contenida en ley.

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

En el caso de la legislación hondureña, el tema de la participación en las utilidades es regulado en innumerables normas jurídicas de su código de trabajo, de las cuales se hace referencia únicamente a las más importantes.

Es preciso señalar previo a citar textualmente algunos párrafos del cuerpo legal mencionado que, el tema de la participación en la utilidades por parte de los obreros, resulta con el sólo hecho de suscitar mayor número de artículos en la ley para su tratamiento, más importante en la ley hondureña de lo que lo es para la legislación nicaragüense y no se diga para la guatemalteca.

En el Título II, con el epígrafe contrato de trabajo, en el Capítulo 1, del Contrato individual de trabajo, especialmente lo que se refiere a la definición y normas generales del Código de Trabajo hondureño, en su Artículo 23 se señala: “El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”. Esta norma, permisiva de la participación obrera en las utilidades de la empresa, genera las siguientes regulaciones en el mismo cuerpo de leyes mencionado.

En el Capítulo IV del Título IV, de los salarios se regula: “Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.”

Como puede apreciarse en la legislación hondureña se concibe a la participación en las utilidades como parte del salario, tanto en su concepción como en su real remuneración efectiva. En otras palabras la participación en las utilidades se paga. No obstante, y pese a que aparece en la norma a la par de las comisiones es preciso enfatizar la diferencia entre comisiones y participación en las utilidades, puesto que como lógicamente puede establecerse de la lectura de la norma, no puede haber la concepción de regular en una norma lo que es sinónimo, sino más bien como se aprecia se trata de la enumeración de dos cosas o temas independientes uno del otro. Por ello, se puede concluir que el salario además de todo lo que lo conforma en la legislación hondureña, esta asimismo constituido por comisiones en donde se aplique y participación en las utilidades en donde se apliquen también. Esto es cierto, sobre todo cuando se señala en el Artículo 364 del mismo cuerpo de leyes hondureñas citado que:

El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora);

- Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

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

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

#### 4.4. Necesidad de regular el derecho de la participación obrera en las utilidades

El licenciado Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, señala:

"Ese diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo. La doctrina marxista le denomina plusvalía y considera que el empleador se aprovecha desmedidamente del trabajo de su empleado, ya que el incremento en el precio de los productos que le impone la labor del dependiente es mucho más alto que lo que éste devenga como salario... No considera esta posición el factor riesgo que asume el empresario, ni las virtudes de materializar una iniciativa. Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo".<sup>29</sup>

Se cree firmemente que el autor guatemalteco citado, equivoca el contenido del tema de la plusvalía con el de utilidad, puesto que la primera de las mencionadas surge posteriormente a haberse logrado la segunda.

La plusvalía o diferencial como él la llama, se trata de un incremento de la utilidad, pero una no significa la otra *estricto sensu*. Sin embargo, es importante citarlo de conformidad con la siguiente que el mismo autor afirma:

“En términos generales, la aplicación de este derecho (derecho justo que tiene el patrono sobre el producto del trabajo), no presenta complicaciones; sin embargo, en determinadas ocupaciones si pueden ocurrir contratiempos y diferentes

---

<sup>29</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; Pág. 114.



interpretaciones, tal es el caso de los trabajadores de alta tecnología, cuya aportación consiste en inventos. Nuestra legislación no contempla este aspecto de los inventos (sólo el aspecto registral, pero no laboral).”<sup>30</sup> Con lo cual, se comprueba la importancia que el Licenciado Fernández Molina asigna al tema de la participación obrera en las utilidades.

#### 4.5. La participación en las utilidades en algunas empresas en Guatemala

En Guatemala, consecuentemente con la escasa regulación de la participación obrera en las utilidades; resultan ser pocas las empresas que la contemplan.

En la exposición de motivos de la propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo en México, es posible leer lo siguiente: “Una de las demandas más legítimas y justas de los trabajadores, es la de lograr que se respete su derecho constitucional a participar de las utilidades que generan en sus respectivos centros de trabajo. Es sabido de todos, que la riqueza creada en todo centro de trabajo, es producto del esfuerzo conjunto entre los representantes del capital y del trabajo, en consecuencia, es justo que los asalariados participen de las utilidades. Esta participación contribuye a mejorar la economía familiar sin recargar gastos a la empresa, en virtud de que es el remanente de un año de actividad laboral; libre de polvo y paja. Adicionalmente, es el estímulo más efectivo para incrementar la productividad y calidad de trabajo, pues un

---

<sup>30</sup> **Ibid.** Pág. 121.

requisito ineludible para que ello ocurra, es la transparencia y equidad en la distribución de los beneficios que de ella se derivan.”<sup>31</sup>

El derecho a la participación en las utilidades goza de una añeja tradición en la legislación europea, de donde ha sido importado por las legislaciones latinoamericanas. Su instauración parte de la idea que corresponde a una legítima aspiración de los trabajadores participar en las ganancias que obtiene el empleador porque contribuyen a su generación mediante el esfuerzo personal.

A su vez, se ha estimado que constituye un mecanismo de identificación entre los intereses de la empresa y el trabajador, en la medida en que ambos estarán directamente interesados en que el centro de trabajo sea rentable como resultado que los beneficios serán compartidos.

La participación obrera en las utilidades, explicada hasta aquí, de manera de poder entender qué es, cual es su naturaleza jurídica, además de qué legislaciones del mundo, comparadas al derecho de Guatemala la regulan, y la forma en que la conciben; así como la explicación general del derecho de trabajo que informa a la legislación nacional guatemalteca, permite establecer, conjuntamente con lo señalado de la regulación legal al respecto en Guatemala y las leyes protectoras del salario que, no puede ser considerada como parte del salario, como complemento de éste o como la totalidad del mismo.

---

<sup>31</sup> Iniciativa que reforma el inciso e de la fracción IX del artículo 123 constitucional, suscrita por Dips. de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. La iniciativa mencionada surgió del seminario "Reparto de Utilidades y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el presente informe es preciso hacer referencia a dos empresas estatales que contemplan o contemplaron la participación obrera en las utilidades. Son estas: la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, GUATEL; y la Empresa Portuaria Quetzal. Ambas en el rubro de la industria; la primera en comunicaciones y la segunda en cuanto a las actividades del mar.

La Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, GUATEL, convenía en pagar un porcentaje por utilidades, aunque este porcentaje era considerado como una ventaja económica para el trabajador. Prueba de ello, son los procesos laborales seguidos aún en fecha reciente por los ex trabajadores de tal empresa por tales pagos, como es evidente en la siguiente cita textual de resolución de la Corte de Constitucionalidad guatemalteca:

*“Expediente No. 715-2001*

*APELACION DE SENTENCIA DE AMPARO*

*CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veinte de febrero de dos mil dos.*

*En apelación y con sus antecedentes se examina la sentencia de veinticinco de abril de dos mil uno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el amparo promovido por Fredy Avalos Martínez, Hermógenes Egidio Bautista Godínez, Pedro del Pilar Mazate Pellecer, Ismenia Raquel Gaitan y Gaitan, Blanca Estela Loyo Cordón de Meléndez, Jorge Rafael Hernández Franco, Edna Ruth Pineda Sandoval, Matías Oliva Palencia, Gustavo Adolfo Obregón Fajardo y Aroldo Efraín García Escobar contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y*

*Previsión Social. Los postulantes unificaron personería en el primero de los mencionados y actuaron con el patrocinio del abogado Ramiro Ruiz Palma.*

## **ANTECEDENTES**

### **I. EL AMPARO**

*A) Interposición y autoridad: presentado en la Corte Suprema de Justicia, el siete de noviembre de dos mil. B) Acto reclamado: sentencia de diecisiete de marzo de dos mil, que confirmó la dictada por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por los postulantes contra la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -GUATEL-. C) Violaciones que denuncian: derechos de defensa y al debido proceso. D) Hechos que motivan el amparo: lo expuesto por los postulantes se resume: a) en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica promovieron demanda ordinaria laboral contra la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones - GUATEL-, reclamando el pago del reajuste indemnizatorio en relación al cinco por ciento de utilidades, de ventajas económicas y el derivado de la suma de la proporción correspondiente a las prestaciones irrenunciables; b) el Juez dictó sentencia declarando sin lugar la demanda referida en cuanto al pago del reajuste indemnizatorio derivado de la suma de la parte proporcional por prestaciones irrenunciables, argumentando que ellos no especificaron cuáles fueron esas prestaciones que afirman se omitieron en el pago del salario promedio respectivo y, en lo relativo al rubro de utilidades, se indica que no resulta cierto que las cifras que deban promediarse sean las afirmadas; lo cual*

no es cierto, ya que en la demanda se estableció concretamente cuales son esas prestaciones; c) contra dicho fallo interpusieron apelación y al conocer la autoridad impugnada, confirmó la resolución recurrida, con el argumento de que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo no contempla el pago de utilidades y que éstas no tienen la naturaleza de salario por lo que no pueden incluirse para el cálculo de indemnización por tiempo servido y que su naturaleza "parece ser de carácter mercantil" por ser un reparto de utilidades que el patrono ha tenido durante un determinado tiempo. Consideran que la autoridad impugnada al dictar el acto reclamado violó sus derechos, porque sus consideraciones están alejadas a la verdad ya que en el caso de las utilidades, de conformidad con el artículo 108 del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo se incorporó el cinco por ciento de utilidades que también lo contempla el artículo 23 literal d) del Decreto 14-71 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -GUATEL-, por lo que, si el cinco por ciento de las utilidades repartidas entre los trabajadores son una prestación laboral o un bono constituido en la Ley Orgánica de dicha institución, son parte del salario y deben incluirse en el cálculo de la indemnización, no solo por ser una prestación sino que por imperativo legal debe hacerse porque así lo contempla el artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo; con lo cual se evidencia la falta de interés y revisión de un proceso que se ventila en la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, perjudicando los derechos adquiridos de los trabajadores, además, haber avalado la sentencia del tribunal a quo en forma contraria a sus intereses; asimismo, la prestación reclamada tampoco puede considerarse de tipo mercantil, toda vez que es un salario que se les paga anualmente

*a los trabajadores la cual se encuentra legalmente establecida. Solicitan que se les otorgue amparo. E) Uso de recursos: ninguno. F) Casos de procedencia: invocaron los contenidos en los incisos b), d) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. G) Leyes violadas: citaron los artículos 44, 102 literal t), 103 y 106 de la Constitución Política de la República; 95 de la Organización Internacional del Trabajo; 12, 15, 90, 264, 345, 346, 353 y 364 del Código de Trabajo; 11 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones –GUATEL-; 16, 141, 142, 143 y 147 de la Ley del Organismo Judicial.”*

Como es evidente, la empresa estatal Guatemalteca de Telecomunicaciones, en funciones aún hace apenas pocos años; permitía la participación obrera en las utilidades.

Dicha participación se daba de forma que el salario era completamente independiente al pago de las mismas.

Además de que, las utilidades, de las cuales participaba el trabajador, constituían una ventaja económica y que esta tenía completa independencia de las prestaciones laborales irrenunciables.

Así lo hace ver la reclamación del demandante la cual queda resumida en la siguiente línea de la mencionada sentencia: “*reclamando el pago del reajuste indemnizatorio en*

*relación al cinco por ciento de utilidades, de ventajas económicas y el derivado de la suma de la proporción correspondiente a las prestaciones irrenunciables.”*

Como resulta evidente, la participación obrera en las utilidades constituye un pago completamente independiente al salario, lo cual puede constituir una especie de bono adicional para los ingresos del trabajador.

Queda perfeccionada de esta forma, la motivación o incentivo que el mismo debe esperar de cualquier patrono, a fin de lograr a generar un ánimo especial en la consecución de producción deseada para la empresa y proceso productivo de toda la sociedad guatemalteca en general. No hay que perder de vista que, el trabajo con el cual un obrero se gana la vida, constituye un punto importante en el engranaje de toda la producción nacional.

Lo mismo se puede garantizar con el aforismo y norma de carácter constitucional que señala que el trabajo es un derecho pero a la vez es un deber del trabajador.

Lo último, es claro cuando se analiza que el trabajador contribuye con el desarrollo del país.

Por otro lado, se puede establecer con la lectura de la sentencia de mérito que, el trabajador reclamante efectivamente percibió tal pago en concepto de participación en las utilidades; toda vez que, así lo hace ver en el texto de tal libelo.

Por ello, es preciso enfatizar que la experiencia de otorgar participación obrera en las utilidades de la empresa no es algo nuevo. No se trata de inventar el agua azucarada.

La participación obrera en las utilidades efectivamente es una experiencia que no manifestó dificultad alguna en el pasado, más o menos que la que pudiera llegar a representar cualquier otra institución de carácter económico social del derecho del trabajo en los sujetos de éste.

Por otro lado, también es preciso referirse a casos de actualidad, o con vigencia aún; del cual carece el caso ya comentado.

El caso referido de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones GUATEL, pertenece al derecho histórico, por cuanto tales procesos han quedado en el pasado, mientras que el caso de la Empresa Portuaria Quetzal, EPQ, constituye uno con plena vigencia; toda vez que, anualmente, de conformidad con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, STEPQ, y su empleadora, anualmente esta última debe pagar en forma alícuota entre sus trabajadores, un porcentaje en concepto de las utilidades que haya observado durante tal período en la actividad económica en la que se desenvuelve.

El hecho de que el reparto se de a finales de año, permite comprender la independencia de tal pago de porcentajes con el constituido por el salario de cada trabajador.



El año 2007, las utilidades de la Empresa Portuaria Quetzal alcanzaron una amplia suma millonaria de quetzales, y la misma fue entregada a los trabajadores en la parte que les corresponde, y también a las municipalidades respectivas. Tal como se afirma en la siguiente cita textual: “Alcaldes y representantes de las 13 corporaciones municipales del departamento de Escuintla recibieron el pasado sábado los fondos que corresponden a las comunas, como parte de las utilidades generadas el año pasado por la Empresa Portuaria Quetzal, cuyo monto sobrepasó los Q161 millones. En el mismo acto, trabajadores de la Portuaria Quetzal también recibieron su parte correspondiente de las utilidades.” <http://www.guatemala.gob.gt>

Este reparto de utilidades se da directamente del Presidente de la República de Guatemala a los empleados de la Empresa Portuaria Quetzal, por los medios correspondientes.

La Empresa Portuaria Quetzal, contempla la participación obrera en las utilidades dentro del marco de su Pacto colectivo de condiciones de trabajo con el sindicato de trabajadores de tal empresa.

Este pago que se da a los empleados, también es completamente independiente del importe total del salario pagado a los trabajadores.

De manera que este pago constituye como es evidente, un pago completamente adicional.

Con esto, por lo menos en el rubro de generación y producción en el que se encuentra inmersa la Empresa Portuaria Quetzal y que dicho sea de paso, arroja cuantiosas ganancias o utilidades, puesto que como se puede observar en el solo año 2006 llegó a la suma de 161 millones de Quetzales; es posible que el obrero o trabajador de tal empresa, tenga participación en tales ganancias de la producción periódica su empleadora.

Queda demostrado asimismo que, la Empresa Portuaria Quetzal, si bien reporta una serie conflictos obrero patronales, por la muerte y asesinato de algunos de sus dirigentes, no informa ninguna anomalía en cuanto al reparto de utilidades.

Si es considerable la suma por utilidades que reporta actualmente la empresa Portuaria Quetzal, y la misma efectivamente es atractiva para cualquier persona, esto incide indefectiblemente en la motivación de los empleados, lo cual se ha venido recalcando a lo largo del presente informe como un argumento real y práctico que fortalece la necesidad de desarrollar de mejor forma el tratamiento del tema central en el Código de Trabajo.

En consecuencia, se demuestra que el tema de la participación obrera en las utilidades es más que importante, relevante para el desarrollo del país, por cuanto puede influir en la motivación o incentivo del ser humano trabajador, para que éste realice su trabajo. Además, el tema objeto central, no ha sido tratado debidamente en la legislación laboral

guatemalteca, como lo comprueban los entrevistados, y además se deja ver en lo ya apuntado en los capítulos precedentes de la presente investigación.

Finalmente, siendo un tema importante, no encontrándose regulado adecuadamente, es preciso su reforma en el Código de Trabajo, en las normas que lo contienen, especialmente el Artículo 88, sobre todo en dos sentidos: En el de dar una más amplia regulación al mismo, para efectos de su puesta práctica y aplicación en cada empresa que así lo permita el curso de sus actividades productivas; y, por otro lado; para regular de forma adecuada el hecho de que cualquier pago en este sentido, es decir, como participación obrera en las utilidades, debe constituir uno completamente independiente del pago del salario o remuneración por la prestación del servicio.

Es necesaria la reforma al Código de Trabajo, en el sentido de modificar la escasa regulación actual del tema de la participación obrera en las utilidades, de forma que se pueda obtener una adecuada regulación legal del tema.

La reforma aludida, debe ser en el sentido de establecer primeramente lo que debe entenderse por participación en las utilidades, debiendo determinar además que los obreros pueden participar en el reparto anual de las utilidades, y que dicha participación se hará en las empresas y en la forma en que determinará un proceso de estudio que el Estado de Guatemala esta obligado a realizar acerca del tema, sobre todo porque el mismo puede beneficiar en el plazo mediato, al proceso socioeconómico del país.

Es importante asimismo que en el presente tema, se involucren sujetos sociales que se han manifestado históricamente comprometidos con el sector de los trabajadores, además de que la discusión de tal temática concierne a sociedad civil, empresariado y pueblo en general.

Como señalaba el Dr. Juan José Arévalo Bermejo en el discurso de la presentación del primer Código de Trabajo Guatemalteco, “ésta es una legislación que pertenece al trabajador y compete a este, defenderlo y mantener su vigencia y respeto”.

## CONCLUSIONES

1. Si un trabajador tiene participación en las utilidades de una empresa, en forma periódica y con base en un porcentaje justo y previamente establecido en forma contractual o por convenio expreso; este sujeto tiene un incentivo que indudablemente influye en su disposición a la producción en el proceso comercial de la empresa; y, más allá, esto entra en interrelación directa con el proceso productivo de todo el país en general.
2. La participación obrera en las utilidades de una empresa, se encuentra regulada únicamente en el Artículo 88 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, siendo esta norma jurídica, insuficiente para reglamentar una institución de tanta importancia.
3. El pago correspondiente a la participación obrera en las utilidades de una empresa no constituye todo, parte o complemento del salario, toda vez que éste está protegido por la ley y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que es remuneración por prestación de servicio y no pago de otra naturaleza.
4. La participación obrera en las utilidades de una empresa, es un tema poco tratado por la doctrina nacional, lo cual influye en el poco conocimiento y difusión del mismo entre estudiantes y profesionales del derecho.

5. El derecho laboral, protector de los trabajadores, tiene que incluir indefectiblemente la regulación al respecto del reparto de utilidades, para beneficio de todos los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Congreso de la República debe desarrollar todas aquellas instituciones legales que son de beneficio para el trabajador; especialmente las que se constituyen en incentivo para el trabajador y su disposición en el proceso productivo de la empresa para la cual labora, y más allá para el desarrollo del país.
2. El Congreso de la República debe legislar, de forma más amplia, la institución de la participación obrera en las utilidades de la empresa, toda vez que, un solo inciso en un artículo de la ley para un tema de tal magnitud, resulta insuficiente.
3. Es necesario que el Organismo Legislativo reforme el Artículo 88 del Código de Trabajo, en el sentido de dejar sin efecto el contenido del inciso C de tal norma jurídica, toda vez que el pago en concepto de participación obrera en las utilidades de una empresa es independiente del salario que un trabajador recibe como remuneración por la prestación del servicio.
4. La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe tratar el tema de la participación obrera en las utilidades en libros de texto, estudios e investigaciones académicas de derecho del trabajo, así como en los contenidos programáticos de los cursos de tal rama del derecho,

con el objeto de un análisis más profundo de tal institución y de su conocimiento general.

5. Es necesario que el Estado de Guatemala cumpla con la protección y tutelaridad de los trabajadores, legislando todas aquellas normas de protección a sus derechos económicos, tal como el reparto de utilidades.



## BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Editorial Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Editorial Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina. 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. Edición, Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. edición, Ediciones Desalma. Buenos Aires, Argentina. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. edición, Editorial Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Inversiones Educativas, Guatemala 2004.

KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª. edición, Ediciones Desalma S.A. Buenos Aires, Argentina, 1987.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1987

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada.** Ed. Universitaria, Guatemala, 1977.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 4ª. edición, Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª. edición, Editorial Tecnos. Madrid, España. 1977.

Real Academia de la Lengua, **Diccionario de la lengua española.** Ed. Espasa, Madrid, España, 2007.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República.

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Decreto 114-97.

**Ley de Servicio Civil.** Decreto 1748.

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil.** Decreto 18-98.

**Ley de Salarios de la Administración Pública.** Decreto 11-73.

**Ley de Consolidación Salarial.** Decretos del Congreso de la República 59-95 y 81-95.

**Aguinaldo para empleados públicos.** Decreto del Congreso de la República 1633.

**Código de Trabajo de El Salvador.**

**Código de Trabajo de Honduras.**

**Código de Trabajo de Nicaragua.**

**Código de Trabajo de Costa Rica.**

**Código de Trabajo de la República Panamá.**

**Ley Federal del Trabajo, República de los Estados Unidos Mexicanos.**