

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



**NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL FONDO
DE RESERVA OBLIGATORIO PARA EL PATRONO
DEDUCIBLE DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

IGNACIO RENÉ CHÁVEZ AMBROCIO

GUATEMALA, JULIO DE 2007

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

**NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL FONDO
DE RESERVA OBLIGATORIO PARA EL PATRONO DEDUCIBLE DEL IMPUESTO
SOBRE LA RENTA**

TESIS

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

Por

IGNACIO RENÉ CHÁVEZ AMBROCIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2007.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I : Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquin
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

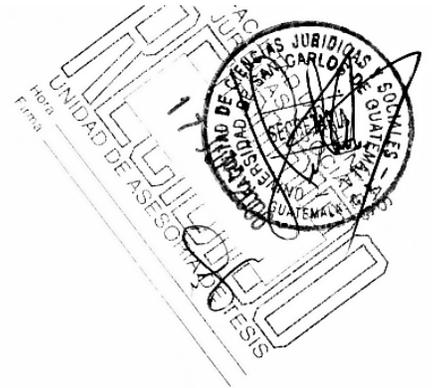
PRESIDENTE: Lic. Ronald Ortiz Orantes
VOCAL: Lic. Otto Rogelio Diaz
SECRETARIO: Lic. Jaime Ernesto Hernández

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Edwin Leonel Bautista
VOCAL: Lic. Saulo de León Estrada
SECRETARIO: Lic. Helder Ulises Gomez

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Lic. Jenaro Ovidio Madrid Morales
Abogado y Notario
Colegiado No. 1,688
40ª. Calle 3-51, zona 8, Guatemala
Tel. 55448456



26 de junio de 2006

Señor Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Por este medio me permito dirigirme a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que desde hace diecinueve meses, concretamente el cuatro de noviembre del año dos mil cuatro, fui nombrado asesor de la Tesis titulada: **"NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL FONDO DE RESERVA OBLIGATORIO PARA EL PATRONO DEDUCIBLE DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA"**, elaborado por el estudiante IGNACIO RENÉ CHÁVEZ AMBROCIO, carné 9111687. Al respecto me permito informarle lo siguiente:

- a) Conozco el trabajo realizado, pues fue elaborado bajo mi dirección;
- b) Supervisé la investigación hecha por el postulante;
- c) He leído íntegramente el trabajo de tesis en su redacción final;
- d) Propuse los arreglos y correcciones respectivos y como consecuencia le manifiesto expresamente que estoy satisfecho con el resultado del trabajo desarrollado;
- e) Como consecuencia de lo anterior, recomiendo la publicación del aludido trabajo.

Con el objeto de que el estudiante continúe con las fases respectivas para la obtención del Grado Académico que le corresponde, así como los títulos Profesionales de Abogado y Notario, EMITO DICTAMEN FAVORABLE.

Atentamente,



Lic. Jenaro Ovidio Madrid Morales
Asesor de Tesis





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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **IGNACIO RENÉ CHÁVEZ AMBROCIO**, Intitulado: **“NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL FONDO DE RESERVA OBLIGATORIO PARA EL PATRONO DEDUCIBLE DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”**.

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..

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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

7ª. ave. 1-20, zona 4 apto. 205
Edificio Torre Café tel. 23315244
Ciudad de Guatemala

**BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES**

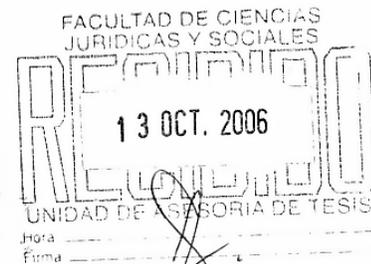


Guatemala, 13 de octubre del año 2006

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Señor Jefe de la Unidad:

En respuesta a la designación recaída en el suscrito, en providencia de fecha diecisiete de julio del año dos mil seis, con el objeto de revisar el trabajo de tesis, del Bachiller IGNACIO RENÉ CHÁVEZ AMBROCIO, intitulado: **"NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL FONDO DE RESERVA OBLIGATORIO PARA EL PATRONO DEDUCIBLE DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA"**.

Después de la revisión que me fuera encomendada, el suscrito estableció que el trabajo del Bachiller Chávez Ambrocio, reúne los requisitos necesarios establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estableciéndose que de conformidad con el artículo treinta y dos, del Normativo, el Fondo de Reserva que recomienda sea incluido en la Legislación Laboral, es importante y fundamental, a efecto de que sus derechos irrenunciables se garanticen a la terminación de la relación laboral.

Por lo expuesto considero que el trabajo de Tesis presentado por el Bachiller Ignacio René Chávez Ambrocio, cumple con los requisitos exigidos, por lo que puede continuar el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi consideración y estima.


Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
REVISOR

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, cinco de junio del año dosmil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante IGNACIO RENÉ CHÁVEZ AMBROCIO, Titulado "NECESIDAD DE QUE SE INCLUYA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL FONDO DE RESERVA OBLIGATORIO PARA EL PATRONO DEDUCIBLE DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/elh





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Fuente de sabiduría, y digno de toda Gloria y Honra por la eternidad.
- A MIS PADRES:** Trinidad Chávez Real y Antonina Ambrocio de Chávez, los llevo dentro de mi corazón. (+)
- A MI ESPOSA:** Licda. Eddit Victoria Tagre Torres de Chávez, por el triunfo que hoy alcanzamos, fruto de tu apoyo incondicional.
- A MI FAMILIA:** Chávez Ambrocio, que Dios los bendiga a todos.
- A LA FAMILIA TAGRE TORRES:** Gracias por el apoyo brindado.
- A MIS PASTORES:** Clementino Cruz Monzón y Lorena de Cruz, por sus oraciones a Dios y ser mi cobertura espiritual.
- AL PROFESIONAL:** Lic. Ismael Gómez Cipriano, por brindarme su confianza y amistad.
- A MI ASESOR Y REVISOR DE TESIS:** Lic. Jenaro Ovidio Madrid Morales.
Lic. Héctor David España Pinetta.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Agradecimiento por el apoyo moral y espiritual.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme tener el privilegio de ser parte de ella.

ÍNDICE



Pag.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1.1	El Derecho de Trabajo y las obligaciones patronales.....	1
1.1.1	Derecho de Trabajo.....	1
1.1.2	Concepto de Derecho de Trabajo.....	2
1.1.3	Características Principales del Derecho de Trabajo.....	3
1.1.4	Obligaciones patronales.....	4
1.1.5	Principios que deben inspirar al Derecho del Trabajo.....	11

CAPÍTULO II

2.1	El fideicomiso.....	23
2.1.1	Antecedentes.....	23
2.1.2	Participantes del contrato.....	30
2.1.3	Clases.....	31
2.1.4	Ventajas.....	32
2.1.5	Características.....	33
2.2	Elementos del fideicomiso.....	36
2.2.1	Personales.....	36
2.2.2	Reales.....	36
2.2.3	Formales.....	37



2.3 Fideicomisos en el Código de Comercio.....	37
2.3.1 De garantía.....	37
2.3.2 De administración.....	38
2.3.3 De inversión.....	38

CAPÍTULO III

3.1 La necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo el fondo de reserva obligatorio para el patrono deducible del Impuesto Sobre la Renta.

3.1.1 Consideraciones generales.....	41
3.1.2 Ley de Impuesto Sobre la Renta y reserva legal	42
3.1.3 Necesidad de convertirlo en fideicomiso.....	43
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	51

(i)

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo de investigación se elabora con el propósito de establecer la importancia que tiene la ley del impuesto sobre la renta para el giro normal y funcionamiento de las personas jurídicas, es decir, entidades y empresas, respecto al ocho punto treinta y tres por ciento que debe deducirse del impuesto sobre la renta, respecto al monto en dinero que representa para el patrono, como una reserva para el pago de la indemnización con relación a la terminación de la contratación laboral.

La presente investigación conlleva a establecer un análisis jurídico y social, así como la realidad de lo que sucede con esa reserva en las entidades privadas y sus repercusiones en las contabilidades que se realizan o practican, lo que representa para la empresa y la necesidad de que independientemente que sea deducible del impuesto sobre la renta, debe también establecerse ese ocho punto treinta y tres, en la ley laboral, ya que éste no está contenido dentro de la misma, lo que permitirá al trabajador contar en el caso de despido, el derecho a un pago inmediato de sus prestaciones laborales.

Así también resulta importante evaluar si puede constituirse el fideicomiso, para evitar que al momento de suceder una circunstancia ajena al patrono, como por ejemplo: insolvencia, pérdida de las utilidades y ganancias etc., pueda en caso de liquidar a los trabajadores, dar por terminada la relación laboral y generar el pago correspondiente de forma inmediata. Resultaría de beneficio también el hecho de que para el patrono

(ii)



representa utilidad, constituir ese fondo que está afecto y deducible del impuesto sobre la renta, en fideicomiso que pueda generar utilidades, tales como los intereses que el patrono puede ganar sobre el capital depositado en el banco que desempeñaría la función de fiduciario.

La investigación se realizó dentro del perímetro urbano de la ciudad capital, específicamente en el desarrollo de trabajo bibliográfico, documental y de campo, consistente en determinar las ventajas y desventajas que tiene el patrono en una empresa y las repercusiones que tiene para la misma, el hecho de contar con el fondo de reserva y lo que en realidad sucede con el pago de la indemnización de los trabajadores cuando se da la terminación de las relaciones de trabajo.

Se hace también un análisis tanto de lo establecido para cumplir con las respectivas responsabilidades del impuesto sobre la renta, como de la realidad existente sobre el manejo de los fondos que ello representa actualmente para muchas empresas que carecen de medidas efectivas que garanticen el buen destino de este dinero para pasivos laborales y por ello, se propone que existan una normativa al respecto dentro de la ley laboral.

La hipótesis propuesta es que en la ley laboral no existe un fideicomiso que se constituya del fondo o reserva legal del patrono que garantice el pago inmediato de indemnización por terminación de la relación de trabajo u otras eventualidades, lo cual es deducible del impuesto sobre la renta. A partir de la hipótesis mencionada se hace la propuesta de un agregado a este respecto en la ley laboral. Se emplearon los métodos científico, inductivo y deductivo en la presente investigación.

(iii)



La presente tesis fundamenta su contenido en los principios fundamentales del derecho, instituciones, teorías y leyes que regulan la relación entre patrono y trabajador, sabiendo de antemano que el derecho laboral no protege solamente al trabajador, sino también le garantiza los derechos que al patrono le corresponden.

El trabajo de investigación contiene tres capítulos, en el primero se desarrolla el Derecho de Trabajo y las obligaciones patronales; en el segundo capítulo se establece lo relativo al fideicomiso, sus antecedentes, participantes, clases, ventajas, características y elementos del mismo y por último en el capítulo tres, la necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo, el fondo de reserva obligatorio para el patrono deducible del Impuesto Sobre la Renta, llegando a las conclusiones y recomendaciones que se encuentran al final de la tesis juntamente con la bibliografía que se utilizó para desarrollar la presente investigación.

CAPÍTULO I



1.1 El Derecho de Trabajo y las obligaciones patronales.

1.1.1 El Derecho de Trabajo:

El trabajo constituye el esfuerzo humano del hombre para lograr a través de ésta la satisfacción de sus necesidades. A través de su historia ha sufrido cambios positivos en beneficio de la clase trabajadora.

Dentro de los acontecimientos históricos más importantes de señalar, se encuentra la revolución industrial, que pese a que pudo haberse considerado en perjuicio de los trabajadores por el ingreso de la máquina, también representó avances en materia laboral, toda vez que fue uno de los inicios para que se conformara el Derecho colectivo de trabajo, las coaliciones, las agrupaciones de trabajadores, para luchar en pro de sus derechos laborales.

En Guatemala, el fenómeno de la organización sindical, por ejemplo, surge a partir de los años de 1,944, con la denominada revolución de octubre, cuando empiezan a aparecer los gremios de trabajadores, las coaliciones, todo ello ha tenido un brote de tipo internacional. En el Derecho de trabajo, existen dos



actores principales, como lo es el patrono y el trabajador, como es lógico suponer, existen menos patronos y más trabajadores. Dentro de éste ámbito de la relación laboral y la prestación de servicios, así como de la remuneración que recibe el trabajador, a consecuencia de éstos, aparece interviniendo el Estado.

El Estado surge no solo para normar las relaciones que existen entre patrono y trabajador, sino también para regular otros aspectos, derivado de las obligaciones patronales y obligaciones de trabajadores para con éste.

1.1.2 Concepto de Derecho de Trabajo:

El tratadista Trueba Urbina, Indica que “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.²

¹ De Buen L., Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, 1976 Pág.12

² Ibid. Página 27



Hernia Márquez, señala al Derecho de Trabajo como “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.³

Nestor de Buen L. Concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente que se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁴

1.1.3 Características principales del Derecho de Trabajo:

- a) El Derecho al trabajo surge por la necesidad de organización y de regulación que se tiene para la resolución de los conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo, que se suscitan con relación al trabajo entre patronos y trabajadores.
- b) Aparece como obligación del Estado de contribuir a la paz social a través de la regulación e intervención del Estado en sus distintos organismos, tales como el ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el órgano judicial, a través de los jueces de Trabajo y Previsión Social, así como los Magistrados de Sala.

³ Ibid . Pág.128

⁴ Ibid. Página 138



- c) El Derecho de Trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes, que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentren.
- d) Se encuentra conformado tanto por el Derecho individual de Trabajo, como por el Derecho Colectivo de trabajo, siendo que en cada uno de ellos, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- e) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procesal o adjetivo, siendo entonces, un Derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

1.1. 4 Obligaciones Patronales:

Cuando surge una empresa, surgen asimismo derechos y obligaciones para el patrono, especialmente, tiene que dar cumplimiento a esas obligaciones que contrae. De allí que en el ámbito de la economía que permita el interés en invertir de una persona individual o jurídica, se establecen principios que conllevan lograr un balance, que permita establecer dentro de una actividad productiva, el activo, el pasivo, lo que refleja las ganancias, eliminando de las mismas, todos los aspectos relacionados con el pasivo, como pago de salarios, pago de impuestos, etc.



El balance o la economía de una empresa, es lo que refleja su situación patrimonial en un determinado tiempo. Para ello, consta dicha economía o balance en dos partes, como se dijo anteriormente, en un activo y un pasivo. El activo muestra los elementos patrimoniales de la empresa, mientras que el pasivo detalla su origen financiero en cuanto a sus obligaciones se refiere. La legislación exige que este documento sea imagen fiel del estado patrimonial de la empresa.

El activo suele subdividirse en inmovilizado y activo circulante. El primero incluye los bienes muebles e inmuebles que constituyen la estructura física de la empresa, y el segundo la tesorería, los derechos de cobro y las mercaderías. En el pasivo se distingue entre recursos propios, pasivo a largo plazo y pasivo circulante. Los primeros son los fondos de la sociedad (capital social, reservas); el pasivo a largo plazo lo constituyen las deudas a largo plazo (empréstitos, obligaciones), y el pasivo circulante son capitales ajenos a corto plazo (crédito comercial, deudas a corto plazo). Existen diversos tipos de balance según el momento y la finalidad. Es por ello, que una persona que se encarga de la administración de una empresa o de centro de producción, debe considerar todos estos aspectos.

Dentro de lo que debe observarse, también se encuentra lo relacionado con los aspectos legales.



Según el código de trabajo, entre las obligaciones patronales derivadas de la creación de una empresa, así como de la contratación de personal, se encuentran las siguientes:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener éstos datos: 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandado a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.



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



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

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizaciones por sus estatutos, o en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de trabajadores que lo necesiten.



- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabaja, la leña indispensable para su consumo doméstico siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicará a los trabajadores campesinos donde pueden cortarla y con los cuidados que deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen agua de las presas, estanques, fuentes y ojos de agua, la que necesiten para su uso doméstico y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales que de acuerdo con el trato de trabajo, se les autorice a mantener, que mantengan cerdos, amarrados o enchiquerados y aves de corral suministrados en la finca,



siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en lo contrario, y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que viven en su compañía.

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

- o) Conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona a la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días; 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco días. 3) Por nacimiento de hijo, dos días. 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos. 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate. 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior, el patrono



deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo. 7) En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

- a) Como propietario de una empresa, tiene obligaciones registrales, de las contenidas en el Código Civil y Código de Comercio.
- b) Obligaciones fiscales y contables, a través de su inscripción como comerciante individual o como sociedad anónima ante el fisco y el pago de los impuestos correspondientes, como sucede en el caso del Impuesto del Valor Agregado, el Impuesto Sobre la Renta, el Impuesto Único sobre Inmuebles, entre otros.
- c) Obligaciones periódicas de presentar informes contables, al fisco, a la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, etc.

1.1.5 Principios que deben inspirar al derecho del trabajo:

1.1.5.1 Principio de tutelaridad:

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual



sustentación. Las normas primogénitas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente, y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del



contrato de adhesión, una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económica débil. Si no participaren las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos, que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da sustentación a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la lucha de clases, opuestas a otro tipo de corrientes que proclaman la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que propugnan una cooperación, tal es el caso de la corriente solidarista o el que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo existen posiciones muy dispares que



varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador.⁵

Frente a ellos, otro sector señala que procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas) o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.⁶

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores, en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

⁵ De la Cueva, Mario y Trueba Urbina. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1968. Pág. 150

⁶ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial de Palma, 1995. Pág. 195.



1.1.5.2 Principio de irrenunciabilidad:

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone a un frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador, esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponde, mantiene el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

1.1.5.3 Principio de obligatoriedad:

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de



la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleados saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley, en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc.

1.1.5.4 Principio de realismo:

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo. (Ejemplo: la fijación de un salario mínimo muy por encima del mercado),



Parafraseando el dicho: no por mucho madrugar amanece más temprano, podemos decir que, no por mucho tutelar se mejora al trabajador. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos considerandos del código, se deja entrever la validez de este principio, como en los pasajes siguientes: el Derecho Laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal (...) (literal "b"); sin que su voluntad (de las partes) esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social (...) (literal "c"); porque su tendencia (del Derecho Laboral) es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles (literal "d"); y finalmente, realizando (el Derecho de Trabajo) así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos⁷

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder

⁷ Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo. Tutelalidad y garantías mínimas Vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.



determinar los alcances de sus existencias y los otros la optimización del recurso laboral sus respectivas empresas.

Adicionalmente, el Artículo 103 de la Constitución indica que las leyes de trabajo, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

En los citados considerandos del Código de Trabajo, se define a nuestro Derecho Laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial, que responde a una situación externa concreta. Ahora bien, el afirmar la característica “objetivo”, contradice en alguna forma su vocación eminentemente tutelar, esto es, parcial y subjetiva.



1.1.5.5 Principio de sencillez:

Desde luego que el Derecho Laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

1.1.5.6 Principio conciliatorio:

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos.



Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Así lo proclama directamente, la Carta Magna, que expresamente consigna en su articulado que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajadores son conciliatorias.

Por su parte los considerandos de nuestro código invocan, una mayor armonía social (considerando “f”); y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria. La interpretación de las leyes laborales debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social (Artículo 274 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores).

El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente, en donde se busca componer y ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí. Dentro del derecho laboral suele admitirse o exigirse actos conciliatorios ante la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el único objetivo de terminar con el conflicto entre patronos y trabajadores.



Esta etapa de conciliación puede resultar con efectos positivos para el trabajador en cuanto a las pretensiones de éste, y con un efecto obligatorio para el patrono ya que debe cumplir con lo que la ley le impone dentro del marco laboral.

A luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar nuestro sistema de producción para hacerlo más competitivo. Debe atenderse, al menos por una vez, que entre empleador y trabajador existen necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad.

Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan.

Debemos entender que la conciliación como principio fundamental del derecho laboral es aquel momento procesal en el que las partes tratan de llegar a un arreglo con la parte que ha incumplido con la obligación que la ley establece, sin embargo al no darse este arreglo el conflicto laboral puede seguir desarrollándose en sus demás etapas procesales, las que en un momento determinado llegarían a culminar con una sentencia. Sin embargo es importante



señalar que la legislación guatemalteca contempla los principios ideológicos del Derecho Laboral para fortalecer los derechos que nacen del trabajo.

Es importante señalar que todos los derechos del trabajador están protegidos por principios, leyes, tratados, instituciones, que sirven de pilares fundamentales para proteger y fortalecer ésta rama del derecho.

Otro aspecto importante en el fortalecimiento del derecho laboral debe ser el cumplimiento de las normas jurídicas dentro de las empresas que son las entidades que constantemente violan los derechos del trabajador. Sin embargo cabe mencionar que el derecho laboral tiene una excelente investidura jurídica para la protección del trabajador, así como también lo tiene para el patrono, pero siempre es la parte débil de ésta relación laboral la que sale en desventaja.

CAPÍTULO II

2. 1. El fideicomiso



2.1.1 Antecedentes:

En su origen fue utilizada esta estructura jurídica con el objeto de soslayar trabas legales que impedían darle a determinados bienes cierto destino. La base sobre la que se fundamentó desde el origen fue la confianza que el transmitente de un bien depositaba en el adquirente. La transferencia se realizaba en propiedad teniendo el adquirente las facultades derivadas de su condición de dueño de la cosa, de acuerdo con las instrucciones del transmitente. Frente al amplio poder jurídico que el transmitente daba al adquirente, éste se comprometía a usar ese poder en lo preciso dentro de los límites impuestos por el fin restringido acordado, al cual se apuntaba, respetando la voluntad de aquel.

Con el transcurso del tiempo y en atención a los abusos en que incurría el adquirente al no respetar los encargos fiduciarios, se fue limitando su potestad sobre los bienes transmitidos, manteniendo su condición de titular jurídico pero con poderes recortados por la normativa jurídica y por la intervención de la justicia, que priorizaron la voluntad del constituyente y los derechos de los beneficiarios por sobre el derecho de propiedad que aquél ostentaba.

El fideicomiso es un figura compleja que combina un negocio real de transmisión de una cosa o bien, con un negocio obligacional cuyo fundamento es la garantía de los efectos



de aquella transmisión. Cada uno de estos diferentes negocios produce sus propios efectos. Nos hallamos pues, frente a un negocio complejo que resulta de la unión de otros dos negocios distintos que se vinculan entre sí antagónicamente, por un lado un contrato real (transmisión de la propiedad o del crédito de modo fiduciario) y por el otro un contrato obligatorio negativo o *pactum fiduciae* (obligación del fiduciario de hacer sólo un uso limitado del bien adquirido, para restituirlo luego al que lo transmite o a un tercero por aquél indicado).

Se advierte, al cabo de la evolución de esta figura, la manera en que se va perfilando una condición que le es característica y que consiste en reconocer en ella la coexistencia de dos caras perfectamente identificables: la primera, relacionada con las formas jurídicas que la revisten y la segunda, con la realidad económica que la motiva. Nótese, además, que la apariencia externa de esta figura revela la adquisición de un derecho de propiedad fiduciaria sobre un bien por parte del fiduciario, mientras que, en su lado interno, existe una relación obligacional entre el fiduciante y el fiduciario en virtud de la cual este último ve limitada las facultades emergentes de tal derecho, por causa del pacto de fiduciario que ha celebrado en forma simultánea.

Es esta figura compleja no existe correlación o concordancia entre el fin perseguido por las partes al celebrar el contrato y el medio jurídico empleado. Esto nos introduce en el campo de los denominados “negocios indirectos”, es decir, aquellos que, para obtener un determinado efecto jurídico, emplean una vía transversal y oblicua. Son, pues,



aquellos negocios en los cuales las partes se valen de figuras típicas del derecho, pero las utilizan para alcanzar un fin distinto al que previó el legislador al diseñar el tipo.

La doctrina se encuentra dividida en punto a considerar al fideicomiso como negocio indirecto. Dejando de lado el análisis doctrinario a que da lugar esta interesante controversia, nos interesa destacar que, sin perjuicio de alguna semejanza con los negocios simulados, sus diferencias son notorias. En primer lugar, mientras en el negocio fiduciario no es de su esencia que el fuero interno subyace sea secreto, aunque esto es lo que normalmente ocurre, en el negocio simulado, en cambio, su cara interna nunca se exhibe porque es de su esencia que algo oculto debe tener.

Siendo el fideicomiso un contrato normalmente regulado y, por ello, tipificado en el derecho sustantivo, otorga a las partes contratantes la garantía de su leal ejecución a través de normas concretas positivas que prevén los efectos jurídicos para las partes, quedando amparado, inclusive, por el principio de la autonomía privada emergente del artículo 1197 del Código Civil, limitada sólo por los principios generales en cuanto a que los fines del negocio no sean contrarios a la ley, al orden público, a la moral y a las buenas costumbres.

La constatación de la legitimidad de las formas empleadas para alcanzar los fines previstos, en especial frente al empleo de figuras jurídicas complejas como el fideicomiso, tiene relevancia, obviamente, en relación con las partes y ante terceros, por



las implicaciones que de ello puede derivarse en caso de calificarse al vínculo aparente como un negocio en fraude de la ley, es decir tendiente a lograr, mediante la combinación de diferentes figuras, un resultado prohibido por aquella. Cabe aquí distinguir, para que no haya lugar a dudas, el fideicomiso, por un lado, de los negocios fraudulentos, por el otro, a pesar de que en ambos supuestos exista un punto de coincidencia, es decir, que mediante un procedimiento indirecto se procura conseguir fines que no pueden alcanzarse por la vía directa.⁸ En el fideicomiso hay un fin lícito que consiste en obtener un resultado permitido, amparado por una regulación positiva que regula los efectos entre las partes y ante terceros. En el negocio fraudulento, en cambio, se está frente a un fin ilícito de resultados prohibido.

En el fideicomiso no se da la circunstancia de que las partes le confieran a las formas jurídicas una apariencia diferente al fin que se proponen alcanzar. En todo caso, del mismo modo que frente a cualquier otra figura jurídica, el análisis ponderado del caso concreto permitirá averiguar la verdadera intención que se tuvo al celebrarlo con el objeto de establecer si se ha pretendido obtener resultados prohibidos que derivasen en la anulación del contrato por objeto ilícito.

En tanto las partes del fideicomiso respeten los elementos claves de la figura tal y como ésa ha sido regulada por el derecho sustantivo y le den al negocio la configuración jurídica prevista por el legislador al calificarlo atendiendo a su especial naturaleza, sin

⁸ Lacabana, Miguel Angel. La doctrina de flexibilización del derecho del trabajo. Editorial ILDIS. Buenos Aires, Argentina. 1995. Pág. 125



introducirle contradicciones extrañas a las permitidas por la propia configuración legal, no existe el empleo de un “medio jurídico excesivo” que vaya más allá de los fines perseguidos, ya que las partes quieren el medio típico (fideicomiso) con todas las consecuencias derivadas de su naturaleza. Estamos, pues, frente a un negocio típico que de ningún modo presupone un abuso de las formas empleadas, ni su asimilación al negocio simulado.

El fideicomiso es un contrato que puede emplearse para la realización de ilimitados fines, en tanto y en cuanto sean lícitos.

De un origen restringido al ámbito familiar pasó a insertarse activamente en el ámbito de los negocios por su adaptabilidad a las cambiantes condiciones económicas y a la fértil imaginación de los que se dedicaba la ingeniería de nuevos productos.

Las posibles aplicaciones del fideicomiso, especialmente para los bancos y demás entidades financieras, son innumerable, a su naturaleza, con una proyección excepcional que les abre perspectivas insospechadas, pudiendo preverse, sin pecar de optimismos excesivos, que en pocos años más la incidencia del fideicomiso en los resultados financieros de aquéllas llegará a un nivel de real importancia, como ha ocurrido en otros países de América ⁹ (México, Colombia, Venezuela, Costa Rica, Panamá, entre varios más).

⁹ Ibid Pág. 24



Para llegar a esa conclusión debe considerarse que el fideicomiso ~~no tiene~~ trascendencia autónoma como tal. Es un verdadero instrumento que sirve para la realización de otros negocios que le son “subyacentes” y que pueden ser de la más variada naturaleza dentro del campo de lo lícito. De ahí su versatilidad y flexibilidad y la enorme gama de su utilización tanto en el sector empresario cuanto en el de la vida individual y familiar de las personas. En menor medida ello ocurre, también, con otras instituciones del derecho positivo. Citemos como ejemplo el contrato de cesión de créditos (o derechos); no basta para su validez y eficacia la sola cesión, sino que debe determinarse su causa jurídica. Así, no puede decirse “cedo tal crédito o derecho” sino que hay que precisar su causa, y de tal modo: si hay precio o donación en pago, se tratará de una cesión-venta; si no hay contraprestación, de una cesión-donación, y si existe trueque con otro derecho o crédito que se recibe del cesionario, habrá cesión-permuta. Lo mismo ocurre con otra figura legal: la tradición, sin poder decirse simplemente que se la hace, para configurarla, con validez y eficacia, debiendo precisarse su carácter y causa. Así tendrá el efecto traslativo del dominio o si opera como modo constitutivo en la compraventa de una cosa; o puede practicarse para hacer adquirir sólo la posesión, o aun únicamente la tenencia, como en el caso de la locación. Pero el fideicomiso asume una posible operatividad mucho más extensa ya que el negocio subyacente tiene variedad prácticamente innumerable dentro del ámbito de lo lícito. Por ello, el ingenio de un autor extranjero ha podido decir con elocuencia que la elasticidad del instituto es tal que su proyección efectiva será tan extensa como lo quieran la imaginación y la iniciativa de los empresarios y abogados competentes.



La doctrina suele agrupar en especies esa variedad tan generosa, con una finalidad didáctica y de sistematización de la figura legal¹⁰. De tal modo, se enumeran fideicomisos:

1. De administración
2. De inversión
3. Mixtos (de administración o inversión)
4. Inmobiliarios
5. De garantía
6. De seguros
7. Traslativos específicos de propiedad
8. De desarrollo
9. Públicos y privados

El fideicomiso es el contrato por el cual una persona que se llama fiduciario recibe de otra titulada fiduciante, un encargo respecto de un bien determinado, cuya propiedad el fiduciante transfiere al fiduciario a título de confianza, para que al cumplimiento de un plazo o condición le dé el destino convenido.

Es decir el fideicomiso tiene mucho de “mandato”, donde el mandante es el fiduciante y mandatario el fiduciario. Claro está con sus particulares disposiciones y normas que lo hacen bien distinto al mandato. Y lo que más distingue al fideicomiso es la

¹⁰

De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones de palma, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.



transferencia de la propiedad de bienes determinados al fiduciario, y la constitución con esos bienes de un patrimonio separado. Separado del fiduciante, separado de los beneficiarios del fideicomiso, y separado también del patrimonio del fiduciario. La quiebra del fiduciante, la de cualquier beneficiario o inclusive la quiebra del fiduciario no afectan al patrimonio fiduciario constituido.

2.1.2 Participantes del contrato del fideicomiso:

El fiduciante: que entrega la propiedad fiduciaria al fiduciario e instruye al mismo sobre sus obligaciones respecto del patrimonio separado y del destino de los bienes fideicomitados. Designa a los beneficiarios, y es el fiduciante quien decide e instruye al fiduciario qué hacer y qué tratamiento darle a los bienes que le han transferido (“los bienes fideicomitados”).

El fiduciario: recibe la propiedad fiduciaria del fiduciante para actuar según se establezca en el contrato de fideicomiso.

El beneficiario: una vez cumplido el plazo del fideicomiso o la condición establecida en el contrato, el o los beneficiarios reciben los bienes o el producto de los mismos.

El mismo fiduciante puede ser beneficiario.



2.1.3 Clases de fideicomiso:

a) Fideicomiso ordinario:

El fiduciante transfiere al fiduciario determinados bienes con el fin de que los administre y a la finalización del plazo previsto el fiduciario le asigne a los bienes el destino convenido en el mismo.

b) Fideicomiso financiero:

Se utiliza para la titulación de activos. Permite la emisión de títulos de deuda fiduciarios o certificados de participación en el fideicomiso –títulos valores-garantizados con el flujo de fondos provenientes de los activos transferidos fiduciariamente. Su utilización permite la creación de diversas estructuras de financiamiento, que brindan seguridad y transparencia de los inversores

c) Fideicomisos de administración:

Se transfieren activos al fiduciario con el fin de que éste proceda a la administración, liquidación y cobro de los mismos a favor de los distintos beneficiarios designados contractualmente.

d) Fideicomiso de garantía:

Se afectan, en garantía, distintos tipos de activos o derechos crediticios (flujos de fondos, créditos, títulos, valores, etc.) El fiduciario ostenta la propiedad fiduciaria de los bienes fideicomitados a fin de garantizar a las partes el cumplimiento de las



obligaciones asumidas en el contrato de fideicomiso. De producirse un incumplimiento de alguna de las partes, el fiduciario recurre a esos bienes a fin de hacer cumplir la obligación en forma ágil y transparente, sin necesidad de intervención judicial.

e) Fideicomisos inmobiliarios:

Se afectan inmuebles para el desarrollo de emprendimientos inmobiliarios a fin de aislar el riesgo relacionado con los distintos participantes del proyecto.

2.1.4 Ventajas del fideicomiso

2.1.4.1 Minimiza el riesgo de los negocios porque se constituye un patrimonio distinto al del fiduciante, fiduciario y al de los beneficiarios, aislando los activos transferidos fiduciariamente. De esta forma como ya se indicó, la quiebra del fiduciante o del fiduciario o de los beneficiarios, no significa la quiebra del fideicomiso y los acreedores de cada uno de estos no tienen acción contra el fideicomiso.

2.1.4.2 Posibilita el desarrollo de emprendimientos más allá de sus participantes. Al disminuir el riesgo, por constituir un patrimonio independiente con los bienes fideicomitados, mejora la calidad crediticia, posibilitando la baja del costo de adeudamiento.



2.1.4.3 Permite una mejor planificación impositiva.

2.1.4.4 Acelera los plazos de ejecución en caso de incumplimiento, ya que de la liquidación automática, el fiduciario puede actuar sin recurrir a la justicia.

2.1.4.5 Brinda transparencia en el manejo de los fondos. Permite una mejor planificación impositiva.

2.1.4.6 El fiduciario como tercero confiable será quien haga cumplir el contrato.

2.1.4.7 Brinda una herramienta flexible en economías complejas.

2.1.4.8 Evita la creación de una sociedad con un objeto específico.

2.1.5 Características del fideicomiso:

2.1.5.1 Administración especializada, por personal altamente calificado en el control de los bienes y cumplimiento de las instrucciones del cliente.

2.1.5.2 Imparcialidad en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato.



- 2.1.5.3 Seguridad en el cumplimiento del fideicomiso
- 2.1.5.4 Continuidad, el fiduciario es responsable del cumplimiento de los fines del fideicomiso, aún cuando hayan fallecido las personas que lo constituyeron.
- 2.1.5.5 Permanencia, todo contrato de fideicomiso no se extingue o desaparece por las contingencias que pudieran existir en la institución bancaria, dado que los recursos del fideicomiso están en cuentas de orden y no son parte de los activos o pasivos de la institución. Aún más, en caso de fusiones entre instituciones bancarias, el fideicomiso seguirá vigente.
- 2.1.5.6 Confidencialidad, las operaciones de fideicomiso no tienen el carácter de públicas. El área fiduciaria del banco es responsable de mantener estricta confidencialidad del fideicomiso.
- 2.1.5.7 Flexibilidad, el contratante del fideicomiso, se reserva la facultad de modificar el clausulado, incorporar nuevos bienes, disponer de los mismos o cambiar a sus beneficiarios.
- 2.1.5.8 Asegura el cumplimiento de una obligación en donde las partes interesadas hacen valer sus derechos crediticios, monetarios e incluso laborales.
- 2.1.5.9 El beneficiario del fideicomiso queda tutelado por el fiduciario, y éste, de cumplir con sus obligaciones con el mismo, a fin de evitar conflictos de cualquier naturaleza.



Villegas Lara lo define como “un negocio jurídico por el que una persona llamada fideicomitente, transmite bienes a otra llamada fiduciario, con fines específicos y en beneficio de un tercero llamado fideicomisario.”¹¹

Entre las características señala:

- a) Negocio que puede presentarse como acto unilateral que se constituye por testamento, o como acto bilateral, por contrato.
- b) Es oneroso
- c) Es un negocio nominado legislativamente.
- d) Es típico mercantil.
- e) Es formal, debe constar en escritura pública
- f) Es de tracto sucesivo.
- g) Es consensual si se formaliza como contrato.

Por su parte Paz Alvarez, aporta la definición de Puente y Calvo: “El fideicomiso es un contrato por el cual una persona destina ciertos bienes a un fin lícito determinado, encomendando la realización de ese fin a una institución fiduciaria.”¹²

Gustavo Adolfo Barrios Flores, experto en el tema, expresa que desde un punto de vista objetivo en cuanto a la naturaleza, finalidad y partes que en él intervienen, el fideicomiso es: “un contrato que formaliza la voluntad de una persona llamada fideicomitente para que los bienes o derechos que transmite al fiduciario (banco) le sean administrados conforme a los fines previstos en el contrato, a favor de una

¹¹ Villegas Lara René Arturo. Ob Cit. Tomo III. Pág. 137.

¹² Paz Alvarez, Roberto , Ob. Cit. II Parte. Pág. 105



tercera persona, llamada fideicomisario, quien puede ser a su vez el propio fideicomitente.”¹³

El mismo jurista afirma que “El fideicomiso es un contrato en virtud del cual, una persona natural o jurídica llamada fideicomitente, transmite a otra persona jurídica (banco o financiera), llamada fiduciaria, ciertos y determinados bienes, destinados a un fin señalado en el propio contrato, que podrá ser de administración, de inversión o de garantía, en beneficio de un tercero denominado fideicomisario, que podría ser el propio fideicomitente.”¹⁴

2.2 Elementos del Fideicomiso:

2.2.1 Elementos personales:

fideicomitente (el que lo constituye, dueño de los bienes)

fiduciario (El banco por imperativo legal)

fideicomisario (El beneficiario)

2.2.2 Elementos reales:

“Todo lo que puede transmitirse puede ser materia del fideicomiso. En consecuencia puede ser objeto de fideicomiso toda clase de bienes y derechos. Los bienes pueden ser muebles e inmuebles.”¹⁵

¹³ Barrios Flores Gustavo Adolfo . Consideraciones Generales del Fideicomiso. Pág.2

¹⁴ Ibidem. Pág. 8

¹⁵ Paz Alvarez, Roberto Ob. Cit. Pág 107



2.2.3 Elementos formales:

“El fideicomiso debe constituirse en escritura pública, ya sea a través de contrato o por testamento.”¹⁶

2.3 Fideicomisos en el Código de Comercio de Guatemala:

El código de Comercio de Guatemala, no trae ninguna clasificación, por lo que puede constituirse para cualquier fin que sea lícito, por lo que el Dr. Villegas afirma que las clases de fideicomisos no es un problema de legislación, ya que en la doctrina señalan tantas clases de fideicomisos como fines se pretende lograr con él. Sin embargo, expresa que existe suficiente consenso con respecto a tres, advirtiendo que no es una clasificación absoluta.

- a) fideicomiso de garantía
- b) fideicomiso de administración
- c) fideicomiso de inversión

2.3.1 Fideicomiso en garantía:

Es el fideicomiso que se instituye para garantizar el cumplimiento de obligaciones, especialmente crediticias. En este caso suele recaer sobre bienes inmuebles y cumple una función accesoria a la obligación garantizada. Substituye a la hipoteca y a la prenda porque es más sencillo el procedimiento para ejecutar la garantía. Este fideicomiso se encuentra previsto en el artículo 791 del Código de Comercio, y en él se

¹⁶ Ibidem. Pág 107.



establece que si hay incumplimiento de la obligación garantizada, se promueve la venta en pública subasta ante notario para saldar la obligación. El acreedor puede ser postor, pero no puede adquirirlos por otro procedimiento. El fiduciario no puede ser el acreedor beneficiado con la garantía.¹⁷

2.3.2 Fideicomiso de Administración:

Es aquel en que el fiduciario administra los bienes fideicometidos: otorga contrato de arrendamiento, cobra rentas, paga impuestos, toma medidas de conservación de los bienes, etc. En beneficio del fideicomisario. Por ejemplo, una persona que no quiere administrar personalmente sus bienes, en lugar de dárselos a un mandatario, los somete a un fideicomiso de administración, con un fiduciario solvente y organizado que garantiza la efectividad de los beneficios que va a recibir el fideicomisario.”¹⁸

2.3.3 Fideicomiso de inversión:

Este fideicomiso se da cuando el fideicomitente transfiere bienes destinados a ser invertidos en ejecución del fideicomiso. Por lo general el fideicomitente es fideicomisario, y el fiduciario se encarga de conceder préstamos con los bienes fideicometidos, aunque no necesariamente son operaciones de mutuo las que se van a ejecutar. Estos fideicomisos se han usado en Guatemala para la construcción de viviendas y son los que a nuestro juicio permiten la creación de certificados fiduciarios.

¹⁷ Villegas Lara René Arturo Ob. Cit. Pág. 146

¹⁸ Villegas Lara René Arturo . Obra citada. Pág. 146



En síntesis por esta modalidad, lo que persigue el fideicomitente es encargar al fiduciario operaciones de inversión con el bien fideicometido, a efecto de obtener garantía.”¹⁹

Con respecto a sus efectos, Vásquez Martínez, expresa que produce efectos contra terceros y entre sus elementos personales.

Entre los efectos contra terceros indica: “los bienes fideicometidos no pasan a acrecentar el patrimonio del fiduciario, sino que forman un patrimonio autónomo, respecto del cual sólo pueden ejercitarse los derechos y acciones a que se refieren los fines del fideicomiso y los que se haya reservado el fideicomisario. De ahí que sus acreedores no pueden perseguir tales bienes.”²⁰

Entre los efectos en relación al fideicomitente, el mismo autor expresa que como los bienes fideicometidos se separan del patrimonio del fideicomitente para formar el patrimonio autónomo del fideicomiso, cita a Cervantes Ahumada, que expresó que “ lo único que el fideicomitente tendrá en su patrimonio, en relación con dichos bienes, serán los derechos que expresamente se haya reservado, y el derecho a la reversión, al extinguirse el fideicomiso.”²¹

Con relación al fiduciario, expresa Vásquez Martínez, que el banco que actúe como fiduciario tiene en general las obligaciones y derechos que devienen del acto constitutivo del fideicomiso, de los fines del mismo y de la limitación genérica de realizar

¹⁹ Ibidem Pág. 146

²⁰ Vásquez Martínez. Edmundo. Instituciones de Derecho Mercantil Pág. 671

²¹ Ibid. Pág. 671



sólo los actos exigidos para cumplir con los fines. Finalmente con relación al fideicomisario, escribe: “el fideicomisario llamado esencialmente a recibir los beneficios del fideicomiso, carece de obligaciones, salvo que le fueran impuestas en el acto constitutivo.”²²

El plazo máximo del fideicomiso es de veinticinco años, salvo que el fideicomisario sea incapaz, enfermo incurable o una institución de asistencia social.

²² Ibid . Pág. 671.



CAPÍTULO III

3.1 La necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo el fondo de reserva obligatorio para el patrono deducible del Impuesto Sobre la Renta

3.1.1 Consideraciones Generales:

Considerando que en el Artículo 14 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta regula que existe una reserva para indemnizaciones, y la cual es deducible de dicho impuesto, podemos establecer entonces un análisis jurídico y social para determinar la realidad de lo que sucede con esa reserva en las entidades privadas.

En cuanto a lo anterior resulta importante establecer la intervención del legislador en proteger los intereses de los trabajadores en relación a la provisión de fondos reales del patrono o de la empresa para eventualidades, como sucede con la prevista en la ley del impuesto sobre la renta, en donde se establece que es deducible de ese impuesto lo relativo a la reserva que el patrono hace del ocho punto treinta y tres por ciento para pago de indemnizaciones por terminación de la relación laboral.



3.1.2 La ley del impuesto sobre la renta y la reserva legal:

Artículo 14, reglamento de la ley del impuesto sobre la renta, indemnizaciones y reservas para indemnizaciones:

Conforme al inciso “f” del Artículo 38 de la Ley, son deducibles las indemnizaciones pagadas por terminación de la relación laboral o las asignaciones para formar la reserva para atender su pago. Tal reserva acumulada no excederá del monto del pasivo laboral por concepto de indemnizaciones. Las deducciones son alternativas, el contribuyente tiene derecho a elegir entre deducir como gasto el monto de la indemnización efectivamente pagada, o la imputación a la reserva constituida. Si la reserva realmente acumulada no alcanzare para cubrir el pago de dichas indemnizaciones, la diferencia también será deducible como gasto del ejercicio. Una vez elegido el método de deducción directa o de reserva, éste solamente puede ser cambiado con autorización expresa y previa de la Dirección y solo en los casos que se justifique la necesidad del cambio y que el contribuyente demuestre el efecto fiscal del mismo en su solicitud.

En los casos que se autorice el cambio, éste tendrá efecto en el período de liquidación definitiva anual inmediato siguiente a aquel de su autorización.



Para los efectos de dicha deducción, deberá entenderse por prestaciones laborales las que se concedan con carácter general a todo el personal de la empresa,

conforme a las leyes laborales vigentes y lo que esté contemplado en los pactos colectivos de trabajo, si los hubiere.

3.1.3 Necesidad de convertirlo en fideicomiso:

La necesidad de convertir en fideicomiso, el fondo de reserva obligatorio para el patrono deducible sobre el impuesto sobre la renta, se debe en gran parte a la problemática que afrontan los trabajadores con sus patronos cada vez que son despedidos por estos de una forma injustificada, ya que en el momento que sus prestaciones son requeridas al patrono éste en algunas oportunidades aduce que no tiene fondos suficientes para hacerle el pago en ese momento y que posteriormente se las pagará.

En nuestro medio nos encontramos con trabajadores que tienen un alto pasivo laboral acumulado y que de alguna forma los patronos les argumentan que si ellos renuncian no les harán efectivo el total de sus prestaciones, no tomando en cuenta que éstos trabajadores han dejado toda su vida dentro de la empresa y que de alguna manera buscan alguna excusa para no hacerles efectivo el pago de sus prestaciones que en derecho les corresponde por todo el tiempo que han estado al servicio de sus patronos. Es por eso que en este trabajo trato de



explicar la importancia de incluir este fondo de reserva que el patrono bien deduce de sus declaraciones en el pago del Impuesto sobre la renta, pero que en realidad es un beneficio únicamente para él ya que en la realidad muchos trabajadores son explotados y hasta ni les pagan sus prestaciones ordinarias laborales que en derecho les corresponde.

Es importante incluir en el Código de Trabajo este fondo de reserva, para que el Ministerio de Trabajo y previsión social pueda establecer mecanismos de derecho que fortalezcan un derecho más para el trabajador, para que en el momento de ser despedido, incluso no tenga necesidad de ir a la empresa a esperar si es la voluntad de patrono pagarle o no, sino que directamente se dirija hacia el fiduciario para que de una forma rápida se le haga efectivo el pago de sus prestaciones.

La contribución más característica y más valiosa proporcionada por el derecho angloamericano a la teoría general del derecho, dio el fideicomiso (trust), institución que comienza a ser conocida ahora en la América Latina. Difícilmente pueden imaginarse relaciones de familia, o actividades comerciales, en Inglaterra, los dominios británicos, o los Estados Unidos, sin el fideicomiso. Esta institución no sólo interviene en todos los aspectos de la vida, sino que da un matiz propio al pensamiento cotidiano de los pueblos de habla inglesa.

“Un fideicomiso es una relación fiduciaria con respecto a bienes, sujetando a la persona que dispone de la posesión de dichos bienes a deberes de equidad para utilizarlos en beneficio de otra persona, lo cual surge como resultado de una



intención manifestada de crearlo...” Esta definición ha confundido a algunos juristas latinoamericanos, quienes han manifestado que hablar de una relación fiduciaria es simplemente repetir un mismo concepto. Pero esta crítica olvida que en el derecho angloamericano existen, además del fideicomiso, otras vinculaciones llamadas también fiduciarias.

La expresión relación fiduciaria es más amplia que el término fideicomiso. Todo mandatario tiene hacia su mandante una obligación fiduciaria; así es la que tienen los abogados hacia sus clientes, los socios entre sí, los directores de una sociedad anónima para con los accionistas, el tutor respecto al menor, los albaceas y administradores respecto a los herederos. En general es fiduciaria cualquier relación cuando una persona se halla en situación de dependencia respecto de otra, a la cual la ley impone altas normas éticas y morales de conducta, por razón de confianza especial. Pero estas relaciones fiduciarias no son fideicomiso.

El elemento esencial del fideicomiso angloamericano es el de que el fideicomisario tiene el título legal de propietario en beneficio de otra persona, quien sólo tiene un interés protegido por la equidad, esto es, un interés que puede ser impuesto y que, generalmente, solo es reconocido por los tribunales en razón de los remedios especiales provisto por la equidad.



Este último no es realmente un fideicomiso, sino meramente una ficción prudente del derecho para evitar el enriquecimiento injusto.

Mientras que el fideicomiso expreso es aquel en donde el fiduciario de una manera expresa manifiesta su voluntad de poder administrar los bienes del fideicomitente para un fin determinado.

Por último podemos concluir diciendo que la importancia de incluir en el código de trabajo el fondo de reserva obligatorio para el patrono, deducible del impuesto sobre la renta, y constituirlo en fideicomiso podría ser una de las maneras mas apropiadas para que el trabajador en el momento de ser despedido por su patrono, el pago de sus prestaciones laborales sea inmediato, ya que para eso el fiduciario encargado haría efectivo el pago correspondiente y entonces el patrono, incluso, ya no tendría que relacionarse directamente con el trabajador, lo que podría crear un conflicto entre ellos.

CONCLUSIONES



1. La Ley del Impuesto Sobre la Renta, regula que existe una reserva para indemnizaciones, y la cual es deducible de dicho impuesto para los patronos.
2. La Ley del Impuesto Sobre la Renta regula que el ocho punto treinta y tres por ciento es deducible, y lo cual constituye un fondo de reserva para el pago de indemnizaciones por terminación de la relación laboral.
3. Un fideicomiso es una relación fiduciaria con respecto a bienes, sujetando a la persona que dispone de la posesión de dichos bienes a deberes de equidad para utilizarlos en beneficio de otra persona, lo cual surge como resultado de una intención manifestada de crearlo dentro del marco legal a través del Ministerio de Trabajo y previsión Social.
4. Nuestra Legislación Laboral establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente, por lo que existen instituciones jurídicas que se pueden aplicar para fortalecer dicha tutelaridad, tal es el caso de la propuesta que contiene el presente trabajo a favor de los trabajadores.



RECOMENDACIONES



1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Congreso de la República, incluya en el Código de Trabajo el Fondo de Reserva obligatorio para el patrono, deducible del Impuesto Sobre la Renta, para garantizar el pago de todas las prestaciones que en derecho les corresponde a los trabajadores y constituirlo en un fideicomiso para tutelar aún más las garantías del trabajador y fortalecer los principios que inspiran al Derecho Laboral.
2. Que en la reforma indicada se establezca que la reserva legal deducible del impuesto sobre la renta pueda constituirse en un fideicomiso, que garantice así el pago inmediato de indemnización por terminación de la relación laboral.
3. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, con la facultad que tiene para presentar anteproyecto de Ley en el Congreso de la República, presente la reforma para que se incluya el Fondo de Reserva obligatorio para el patrono deducible del Impuesto Sobre la Renta en el Código de Trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS FLORES, Gustavo Adolfo. **Consideraciones Generales del fideicomiso.**

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo.** Tesis de graduación, Universidad de Guatemala, 1998.

DE BUEN L., Nestor. **Derecho del trabajo.** Editorial Porrúa, 1976 .

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Ediciones de palma, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.

DE LA CUEVA, Mario y Trueba Urbina. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Editorial porrúa, México, 1968.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo.** tomo I, editorial de palma, Buenos Aires, 1995.

LACABANA, Miguel Angel. **La Doctrina de la flexibilización del Derecho del trabajo.** Editorial ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

PAZ ALVAREZ, Roberto. **Contratación mercantil.** II parte, Editorial ILDIS , Buenos Aires, Argentina, 1995.

VÁSQUEZ MARTÍNEZ, Edmundo. **Instituciones de Derecho Mercantil.** II parte, Editorial ILDIS , Buenos Aires, Argentina, 1995.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Contratación mercantil,** Tomo III, Editorial de palma , Buenos Aires, Argentina, 1994.

**Legislación:**

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

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

Ley y Reglamento del Impuesto Sobre la Renta. Decreto número 26-92 del Congreso de la República de Guatemala.