

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



**LUIS ABRAHAM SISNEROS RAMÍREZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2015**

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

**ANÁLISIS DE LA FIGURA DE LA FUSIÓN COMO CONCLUCACIÓN A LA  
SINDICALIZACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO**



Previo a conferírsele el grado académico de  
**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
y los títulos profesionales de  
**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2015

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez

VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario

SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Ingrid Coralia Miranda

Vocal: Lic. Eduardo Samuel Camacho de la Cruz

Secretario: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

Vocal: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

Secretario: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos

**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).



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



Guatemala, 27 de febrero del año 2012.

Licenciado (a)  
REGINALDO PEÑA CORNEJO  
Licenciado (a) Peña Cornejo:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: LUIS ABRAHAM SISNEROS RAMIREZ, CARNÉ NO.9614344, intitulado: "ANÁLISIS DE LA FIGURA DE LA FUSIÓN COMO CONCULCACIÓN A LA SINDICALIZACIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
9ª. CALLE 5-54, ZONA 1, Escuintla. Tel. 78892362  
Colegiado: 4584



Licenciado  
Luis Efraín Guzmán  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Cumpliendo la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a realizar el análisis correspondiente como ASESOR del trabajo de tesis del bachiller **LUIS ABRAHAM SISNEROS RAMIREZ**, titulado “ANÁLISIS DE LA FIGURA DE LA FUSIÓN COMO CONCULACIÓN A LA SINDICALIZACIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO”, por lo que me complace informarle que la investigación contiene lo siguiente:

- 1) En cuanto al contenido científico la investigación aborda una problemática jurídica vigente, derivada de las acciones que la parte empleadora desarrolla especialmente en la reciente época en el sentido de fusionar sus empresas aún con las implicaciones legales que ello constituya para la sustitución patronal, pero con el preclaro interés de crear confusión y desarmar las acciones de asociación sindical de la clase trabajadora.
- 2) Los métodos de investigación son los correctos. Tanto la inducción como la deducción, cumplen un papel primordial en el contenido de la investigación.
- 3) El trabajo de referencia constituye un aporte científico a la ciencia jurídica, ya que desde el planteamiento de las hipótesis, se conforma la necesidad de una reforma a la legislación nacional laboral, en el sentido de establecer controles para garantizar la vigencia del derecho de sindicalización aún por encima de las acciones patronales antes indicadas.
- 4) En la redacción de las conclusiones y recomendaciones se arriba a planteamientos importantes, de la acción sindical y las conductas patronales que atentan contra tal derecho.
- 5) La bibliografía utilizada, se considera oportuna y congruente con un trabajo técnico de esta naturaleza por haber consultado documentos bibliográficos que contienen información técnica y jurídica de actualidad, y sobre todo, de aplicación al tema relacionado con la doctrina de índole procesal laboral.



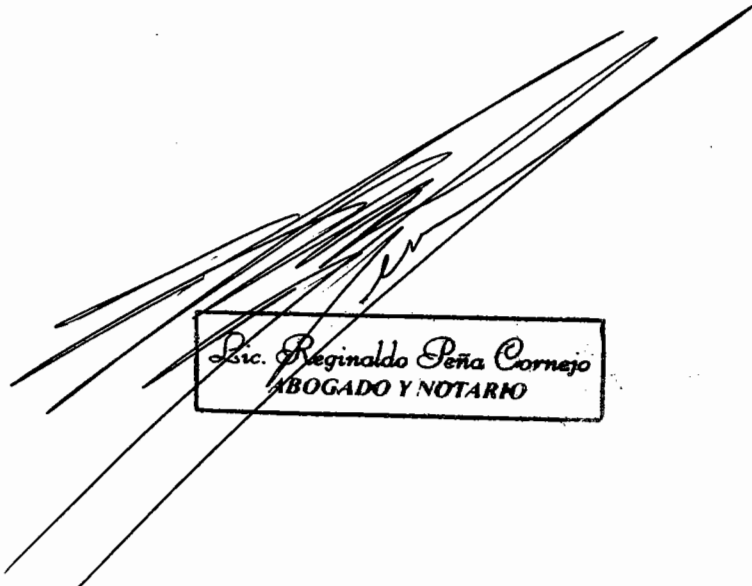
**Lic. Reginaldo Peña Cornejo**  
**9ª. CALLE 5-54, ZONA 1, Escuintla. Tel. 78892362**  
**Colegiado: 4584**

---

Hago constar que 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 la cual comprueba la hipótesis planteada conforme la proyección científica de la investigación.

En virtud, que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración e tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que la misma pueda continuar con el trámite correspondiente, para una posterior grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo atentamente:



Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
ABOGADO Y NOTARIO



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS ABRAHAM SISNEROS RAMÍREZ, titulado ANÁLISIS DE LA FIGURA DE LA FUSIÓN COMO CONCULCACIÓN A LA SINDICALIZACIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana  
 DECANO





## DEDICATORIA

### **A JEHOVÁ MI DIOS**

#### **TODO PODEROSO:**

Por darme la vida, el espíritu de perseverancia y acompañarme en esas pruebas difíciles de la vida.

### **A MIS PADRES:**

Tito de Jesús Sisneros Samayoa y Lidia Esperanza Ramírez Pérez, no tengo cómo pagarles sus múltiples esfuerzos, por eso este triunfo lleva la mejor de las dedicatorias para ustedes "mis viejos".

### **A MIS ABUELOS:**

Abraham Sisneros Raymundo (QEPD), Marcelina Samayoa Ruíz (QEPD), Luis Esteban Ramírez (QEPD) y Luciana Pérez García.

### **A MIS HERMANOS:**

Walter Augusto y Lidia Rossana. Gracias compadres por su apoyo y comprensión. Saben, lo mejor está por venir. Mil gracias hermanitos.

### **A MIS HIJOS:**

Zaid de Jesús Sisneros Santizo y Marco Damián Sisneros Farfán. Que este humilde triunfo sea motivo de ejemplo para sus vidas. Ustedes han sido mi fuente de motivación y lucha del día a día. Los amo hijos.

### **A MI ESPOSA:**

Sugely Anayteé Farfán Pellecer, gracias por confiar en mí.

### **A MI AMIGO POR SIEMPRE:**

Roberto de Jesús Trigueros Cruz (QEPD).





**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, casa del buen saber, donde culminé mis estudios profesionales.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1 Generalidades.....	1
1.2 Características.....	5
1.3 Evolución.....	6
1.4 Instituciones del derecho del trabajo colectivo.....	10

### CAPÍTULO II

2. Sindicalización en el derecho del trabajo guatemalteco.....	21
2.1 Generalidades.....	21
2.2 Fines de la organización sindical.....	23
2.3 La tutelaridad y la unión sindical.....	24

### CAPÍTULO III

3. Concentración y fusión de entidades mercantiles.....	31
3.1 Consideraciones mercantiles de la concentración.....	31
3.2 Formalidades de la concentración.....	42

### CAPÍTULO IV

4. Análisis de la figura de la concentración como conculcación a la sindicalización en el derecho del trabajo guatemalteco.....	45
4.1 Realidad laboral de la concentración mercantil.....	45
4.2 Otras formas de concentración que afecta la unidad sindical.....	47



<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>65</b>



## INTRODUCCIÓN

Llevar a cabo un estudio como el presente, basado en la concentración de entidades mercantiles como empleadoras, para reducir los espacios a la unidad sindical, se justifica sobre la base de profundizar en las instituciones del derecho colectivo del trabajo que informan a la tutelaridad laboral en general y constituyen una forma adecuada de comprensión al derecho del trabajo en general.

La problemática fundamental que se analiza en el presente contenido es que la concentración de empresas es una práctica patronal común, como remedio a la amenaza de la asociación de trabajadores o conformación de esta, en el seno de una sede laboral.

Las teorías en que se funda el estudio son la tutelaridad laboral que ofrece especialmente una garantía a la unidad sindical, de ahí que el derecho sindical, nutre también este análisis.

La principal afirmación de este estudio y que constituye su hipótesis es la siguiente: El Estado de Guatemala debe garantizar la libre competencia y el tráfico mercantil para el desarrollo económico de la nación, sin que esto constituya una violación a los derechos de asociación de la clase trabajadora en defensa de sus intereses de clase; en consecuencia es necesaria la regulación de normas que garanticen que cualquier concentración de entidades mercantiles no afectará la libre sindicalización de los trabajadores.

Los objetivos de la presente investigación son: Determinar la necesidad de la regulación de normas que garanticen que cualquier concentración de entidades mercantiles no afectará la libre sindicalización de los trabajadores.

Entre los supuestos de investigación se encuentra el que la concentración de empresas es una práctica patronal común, como remedio a la amenaza de la asociación de



trabajadores o conformación de está, en el seno de una sede laboral.

Para su debida exposición, el contenido se ha dividido en cuatro capítulos a saber. El primero contiene el desarrollo del derecho colectivo del trabajo; el segundo la sindicalización en Guatemala; el tercero la concentración de entidades mercantiles y el cuarto, el análisis de la figura de la concentración como conculcación a la sindicalización en el derecho del trabajo guatemalteco.

Los métodos aplicados al presente estudio, están constituidos por la inducción, que permitió el desarrollo de la conclusión discursiva del trabajo; el deductivo, que permitió la construcción de cada capítulo partiendo de lo general a lo particular.

Las técnicas usadas las constituyen la observación científica y las documentales, especialmente la ficha bibliográfica, hoy día aplicada desde un punto de vista digital y de informática.

La concentración de empresas afecta a la organización sindical en el sentido de que a los patronos no les conviene que los trabajadores estén organizados dentro de sus empresas. A los patronos; por el contrario, les conviene la figura de la sustitución patronal, para así poder afectar la organización sindical.

La no permisibilidad de la libre organización sindical en la sustitución patronal coarta los derechos laborales de los trabajadores. La lucha sindical, es manifestación de la lucha de clases, que se da a tres niveles o formas: lucha económica, lucha política y lucha ideológica.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho colectivo del trabajo

#### 1.1 Generalidades

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Caracterizado especialmente por sus principios ideológicos protectores de la clase trabajadora, el derecho del trabajo guatemalteco surge como un conjunto de normas tendientes a regular la relación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de la misma entre los sujetos de tal vinculación jurídica como son: el patrono y trabajador.

El derecho del trabajo regula especialmente el trabajo subordinado: “El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación”<sup>1</sup>. De hecho, en la legislación laboral guatemalteca, la subordinación constituye un elemento del contrato del trabajo.

El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para

---

<sup>1</sup> Raso Delgue, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Pág. 4



organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el derecho del trabajo es un derecho público.

Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público...", entonces esa es su naturaleza.

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

El derecho colectivo del trabajo es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías



profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.  
Es pues, la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, considerada como una rama reciente derivada de las enseñanzas del derecho civil, considerado como viejo y anquilosado. El derecho colectivo del trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; el tratadista Krotoschin, señala que los tres pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo son: Derecho de asociaciones profesionales, derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje; a los que necesariamente debe agregarse el derecho de huelga y paro. El autor mexicano Mario De la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo, de la siguiente forma: "Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo"<sup>2</sup>. Por su parte el insigne autor nacional Mario López Larrave, citado por Chicas Hernández, expone "El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 211.





categorías”<sup>3</sup>. Por su parte Chicas Hernández, apunta: “El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”<sup>4</sup>.

La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación le damos el sentido que una ley ha de tener en un caso dado. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente.

Hay un principio doctrinario que señala que la regla básica y fundamental para la interpretación del derecho del trabajo es juzgarlo de acuerdo a su naturaleza.

El derecho del trabajo, nacido por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales y a diferencia del derecho civil, cuyo carácter es esencialmente técnico, se presenta compuesto de normas sencillas, esto no quiere decir que el derecho del trabajo carezca de elementos técnicos sino que únicamente por tratarse de normas que dan satisfacción a necesidades vitales, no persiguen finalidades complejas sino simples.

La misión del intérprete del derecho laboral, es conservar ese carácter de juzgarlo de

---

<sup>3</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.38.

<sup>4</sup> *Ibíd*, págs. 38 y 39.



acuerdo a su naturaleza; esto es, considerarlo como un estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener en forma inmediata y mediata mejorar sus condiciones de vida. Los propósitos del derecho del trabajo conllevan una idea de justicia y una idea de moral, pero esos ideales de justicia y moral tiene que ver con el deber de dar satisfacción a las necesidades vitales del hombre **trabajador** y su familia.

## 1.2. Características

Como su propia denominación lo indica, se dirige a sujetos colectivos que puedan intervenir en la relación de trabajo; es decir, que atañe a las organizaciones de trabajadores o de patronos.

A través de la unión y organización de los trabajadores, pretende eliminar en lo posible las diferencias socioeconómicas existentes entre las partes de la relación de trabajo; en otras palabras, aspira al logro de un equilibrio en la negociación y solución de conflictos derivados de la relación de trabajo.

Propone soluciones pacíficas para la solución de los conflictos colectivos de trabajo; es decir, que desde ningún punto de vista legitima el uso de la fuerza o métodos violentos.

Tiene dentro de sus instituciones, a una de las principales fuentes del derecho del trabajo, como el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el que tiene carácter de ley profesional entre las partes.

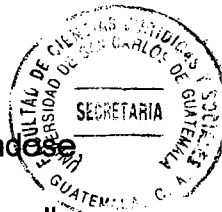


### 1.3. Evolución

Surge por la necesidad de la parte más débil de la relación de trabajo, de obtener el reconocimiento y respeto de condiciones laborales justas de trabajo a efecto de que las mismas se fijen en igualdad de condiciones entre las partes. Lo anterior se hizo necesario por el trato inhumano a que se reducía a los trabajadores, puesto que, si al trabajador desde un principio se le hubieran reconocido sus derechos y respetado su dignidad, no tendría justificación el apareamiento del derecho del trabajo en general y mucho menos el de derecho colectivo del trabajo que se basa en la unión u organización de los trabajadores.

Los acontecimientos sociales, económicos, políticos y culturales acaecidos a fines de los Siglos XVIII y XIX y a principios del Siglo XX, evidenciaron una negación abierta de los derechos de los trabajadores, fundamentalmente en materia colectiva. En la actualidad aún existen tratos crueles e inhumanos para los trabajadores, aunque en muchos casos esa crueldad se disfraza o solapa, como ocurre con la globalización, creada por los gobiernos del sistema capitalista e impuesta a otros países que dependen económicamente de ellos, en que se hace más abismal la diferencia entre los trabajadores y patronos.

La anterior situación, hizo imperativo para el trabajador, encontrar formas de afrontarla. Las condiciones laborales precarias ante una desenfrenada explotación, provocaron entre los trabajadores la formación de conciencia de clase, habiendo arribado a la



conclusión de que la única forma de enfrentar al capital, era uniéndose, organizándose y manteniendo una lucha en equipo o colectiva, solidaria y perseverante; y con ello, lograr espacio laboral en la fijación de las condiciones laborales, es decir, que hubo una oposición laboral a la imposición unilateral que hasta entonces reinaba.

En atención a lo anterior, es que Mario de la Cueva, sostiene que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho político, al indicar **...equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y al Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.** Y agrega "lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra del, en la única gesta heroica del siglo pasado, lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos"<sup>5</sup>.

Como se ve, el derecho del trabajo, no puede limitarse a la regulación del derecho individual del trabajo que se ocupa de las vicisitudes surgentes del desenvolvimiento de las relaciones laborales, pero en forma aislada, es decir, consideradas individualmente; por ello, el derecho del trabajo, amplía su objeto o materia de estudio, para ocuparse además de la regulación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, cuyas

---

<sup>5</sup> De la Cueva, **Ob. Cit;** Pág. 213.



finalidades sean exclusivamente profesionales, o sea, la defensa y mejora de intereses profesionales de los mismos, sus conflictos internos o externos, la forma de solución de los mismos e incluso la intervención del Estado en ellos.

El derecho colectivo del trabajo, se refiere entonces a las relaciones colectivas, es decir, que a través del mismo, se otorga una protección general a los trabajadores, quienes gracias a éste, cuentan con instituciones y organizaciones a su disposición para presionar al sector patronal, a fin de lograr cierto equilibrio en la fijación de las condiciones laborales; ya que los trabajadores considerados en su individualidad ante la necesidad de trabajar, se ven compelidos a aceptar cualquier imposición patronal incluso por debajo del mínimo fijado legalmente, en desmedro de su salud y especialmente de su dignidad.

Interesa al derecho colectivo del trabajo, la pluralidad de personas, cuyos intereses y necesidades sean comunes; o sea, que encuentra fundamento en el derecho de las asociaciones profesionales; sin embargo, aunque el grupo de trabajadores no esté legalmente organizado por no cumplir los requisitos legales o cualquier otra circunstancia, siempre que actúe como un ente único y en defensa de los intereses de las grandes mayorías, estaremos en presencia de relaciones colectivas de trabajo, subsumidas por el derecho colectivo del trabajo y que en la mayoría de legislaciones se encuentran debidamente reconocidas y protegidas.

Según la teoría unitaria, el derecho colectivo del trabajo, constituye una unidad total, es



decir, que a pesar de integrarse de varias instituciones, las mismas forman una unidad indisociable, ya que no pueden subsistir en forma aislada.

Es más algunas de ellas constituyen el antecedente necesario o más próximo de otras, como por ejemplo la coalición del sindicato; resulta imposible concebir la existencia de asociaciones profesionales o sindicatos, que no pretendan la defensa de sus intereses y la obtención de reivindicaciones sociales, las cuales se logran mediante los conflictos colectivos de carácter económico social, aunque en la actualidad existen organizaciones cuasi sindicales en las que inclusive, interviene en la voluntad y control patronal.

En resumen entre todas las instituciones propias del derecho colectivo de condiciones de trabajo, existe una mutua y recíproca relación y unas sin las otras es imposible que puedan cristalizar los fines que determinaron su creación y reconocimiento legal.

Mario de la Cueva, comulga con la teoría de la unidad indisociable del derecho colectivo del trabajo; a la que denomina **visión triangular del derecho colectivo del trabajo** por estimar que únicamente se nutre con tres instituciones, siendo las siguientes: La autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo y autotutela sindical; agregando que la última institución abarca los conflictos colectivos de trabajo y sus formas de solución, la conciliación, el arbitraje, la huelga y el paro.

Ciertamente la tutela en el derecho laboral es una de las características principales de esta rama del derecho para la existencia a su vez del derecho colectivo del trabajo.



#### **1.4. Instituciones del derecho del trabajo colectivo**

##### **- La previsión social o seguridad social**

El autor Alfredo Montoya Melgar, al abordar el tema de la seguridad social, sostiene que “La seguridad social es un sistema técnico-jurídico destinado a proteger a determinadas colectividades de personas frente ha determinados riesgos o contingencias, que provocan en ellas situaciones de necesidad, sea por defectos de rentas o excesos de gastos. Que la seguridad social sea para el jurista ante todo un sistema o aparato técnico jurídico, no significa desconocer la raíz económica; en rigor, todo sistema de seguridad social es, en último término, un sistema de seguridad económica que pretende la cobertura de determinados estados de necesidad, de acuerdo con las directrices e inspiraciones del poder público”<sup>6</sup>.

El autor Hüinicken citado por Julio Martínez Vivot, define la seguridad social como “...la fusión de medidas destinadas a proteger en contra las necesidades derivadas de contingencias que puedan afectarla”<sup>7</sup>. En el medio guatemalteco la previsión o seguridad social, se encuentra consagrada en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho correspondiente a todos los habitantes de la nación y su administración y aplicación se encarga al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

---

<sup>6</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág.603.

<sup>7</sup> Martínez Vivot, Julio, **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, pág. 635.



En cuanto a su ubicación como una institución del derecho colectivo del trabajo la misma se justifica por ser una garantía creada y mantenida a favor y beneficio de los todos los habitantes de la república incluidos por supuesto los trabajadores, incluso los que no trabajen para un patrono en especial y no personas o grupos de personas individualmente consideradas.

- **Asociación profesional o sindicato**

Mario de la Cueva, define a la asociación profesional, en los siguientes términos: “Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios o por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo es el valor supremo y la base de las estructuras políticas y sociales”<sup>8</sup>. De Ferrari, sobre este tópico, indica: “Defínase el sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y condiciones similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”<sup>9</sup>. El autor Ernesto Krotoschín citado por Guerrero Figueroa, lo define como sigue “Las asociaciones de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo”<sup>10</sup>. Según los autores Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, “por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que, ejerciendo el mismo

<sup>8</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; pág.283.

<sup>9</sup> De Ferrari, **Ob. Cit**; pág.177.

<sup>10</sup> Guerrero Figueroa, Eduardo, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.72.





oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes”<sup>11</sup>.

La institución en mención, es definida en el Artículo 206 del Código de Trabajo, al preceptuar: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Como notas caracterizantes del sindicato y basándonos en nuestra legislación, podemos mencionar que es una organización con carácter permanente, a diferencia de la coalición que se caracteriza por su transitoriedad. Además, el sindicato tiene personalidad jurídica propia, distinta de la de sus miembros individualmente considerados.

Por aparte tanto la doctrina como la legislación laboral reconocen que tienen acceso a la misma tanto los trabajadores como los patronos;

Sus fines se limitan a la defensa o protección y al mejoramiento de los intereses y derechos que son comunes al grupo quedando excluido cualquier fin de naturaleza política, es decir, fines puramente profesionales.

Su finalidad esencial, es el mejoramiento de las condiciones laborales, derechos e

---

<sup>11</sup> Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 309.



intereses para cuyo efecto deben necesariamente acudir a la negociación o a la contratación colectiva, a través de los procedimientos establecidos por la ley.

- **Coalición de trabajadores o grupos coaligados**

La coalición, es definida por Francisco De Ferrari, así: "...es una forma pasajera y a veces tumultuaria de asociación, que siempre tiene lugar en vista de un fin concreto e inmediato"<sup>12</sup>. Para Paúl Pic, citado por Guerrero Figueroa, se trata de la "...acción concertada de un cierto número de obreros o patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses"<sup>13</sup>. El autor Santa María de Paredes citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, al respecto, apunta: "La coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses"<sup>14</sup>.

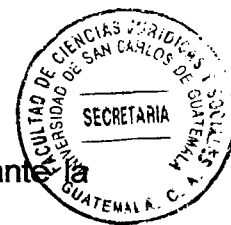
Todos los autores, coinciden en que se trata de agrupaciones ocasionales, transitorias, cuya organización o reunión, es motivada por un interés o finalidad concreta.

En Guatemala y conforme a nuestra legislación laboral, tienen especial tratamiento, puesto que si bien es cierto que en principio se trata de entidades o asociaciones transitorias, cuya pretensión se limita a tratar y buscarle solución a un asunto determinado; también previendo las dificultades que pudieran afrontar los trabajadores en la constitución de una entidad sindical, se les otorga capacidad para poder obtener

<sup>12</sup> De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 153.

<sup>13</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 228.

<sup>14</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 140.



reivindicaciones de carácter económico social a favor de los trabajadores mediante negociación colectiva, por lo que tal aspecto se asimilan a los sindicatos o asociaciones profesionales.

#### - **Contrato colectivo de trabajo**

Esta institución en la doctrina ha sido objeto de diversas denominaciones entre las principales podemos mencionar: contrato de trabajo colectivo, contrato por equipo, contrato sindical y contrato de trabajo con pluralidad de sujetos.

Alejandro Gallart Folch –citado por Chicas Hernández-, lo define así: “...es el celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”<sup>15</sup>.

En el Artículo 38 del Código de Trabajo, se preceptúa: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser

<sup>15</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág.275.



ajustada individualmente por cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

El contrato colectivo de trabajo, es ubicado dentro de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, precisamente porque como se nota tanto en la definición doctrinaria como en la legal, antes transcritas, los sujetos que intervienen en su celebración, por la parte laboral, no son los trabajadores individualmente considerados, sino que únicamente puede ser celebrado por un grupo de trabajadores según la doctrina y por uno o varios sindicatos de trabajadores de conformidad con la ley, aunque la remuneración debe ser ajustada y recibida individualmente por ellos.

- **Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Para Manuel Alonso García (citado por Chicas Hernández): “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”<sup>16</sup>.

La definición legal de esta institución se contiene en el Artículo 49 del Código de Trabajo: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con

---

<sup>16</sup> *Ibíd*, págs. 213 y 214.



el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste”.

Como puede advertirse, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, conforme a nuestra legislación únicamente puede ser celebrado por la parte laboral por organizaciones sindicales, aspecto que justifica de sobra su inclusión dentro de las instituciones del derecho colectivo de trabajo.

- **Conflictos colectivos de trabajo**

Los conflictos de trabajo, atendiendo al número de relaciones que afecten o se vean involucradas, se clasifican en conflictos de carácter individual y conflictos de carácter colectivo.

En este caso se hace referencia exclusivamente a los conflictos colectivos, puesto que son los que esencialmente forman parte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

A su vez, los conflictos colectivos de trabajo, han sido objeto de diversas clasificaciones, interesándonos en el presente caso, la clasificación basada en la naturaleza del conflicto, en la cual la nota especial son las finalidades de los trabajadores. Conforme este aspecto, los conflictos de trabajo se clasifican en: a) de carácter jurídico, denominado de aplicación de normas; y b) de carácter económico social, llamado de



novación de normas.

El autor Oliveira Viana –citado por Guerrero Figueroa, al definir los conflictos colectivos de carácter jurídico, refiere: “En los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”<sup>17</sup>.

Por su parte De la Cueva, define el conflicto colectivo de carácter económico social, como sigue: “El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.”<sup>18</sup> Tomando en cuenta lo anterior, podemos notar, que existe una diferencia rotunda y contundente entre tales clases de conflictos colectivos.

En efecto en los conflictos colectivos de carácter jurídico, se denuncia, la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, de tal manera que la pretensión esencial se cristaliza en la declaración de un derecho transgredido, por lo que su desenlace se obtiene interpretando y aplicando las disposiciones legales o contractuales aplicables; por el contrario, en los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, se persigue la obtención de reivindicaciones económicas y sociales.

---

<sup>17</sup> Guerrero Figueroa, **Ob. Cit**; pág. 144.

<sup>18</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 520.



Estas luchas se fundamentan en la necesidad imperiosa de modificar, a efecto de que las condiciones laborales se adecuen, a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, por lo que su desenlace, se obtiene mediante la creación de nuevas normas aplicables a las relaciones de trabajo.

**- Procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo**

Según la legislación laboral guatemalteca, las clases de conflictos colectivos de trabajo, relacionados antes, son objeto de distinto trato desde el punto de vista procedimental, atendiendo fundamentalmente a los objetivos de los mismos.

En efecto, en la solución de un conflicto colectivo de carácter jurídico, se aplica el procedimiento regulado para el juicio ordinario laboral. Contrariamente los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, pueden resolverse por dos vías: La vía directa, mediante la cual las partes en forma directa con o sin la intervención de amigables componedores, negocian sus respectivas pretensiones, buscando fórmulas ecuanímes de solución y pretendiendo evitar en lo posible acudir a la vía judicial, la huelga o el paro, según el caso.

Si la vía directa fracasa, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales competentes a plantear el respectivo conflicto colectivo de carácter económico social, y así darle vida a los mecanismos y procedimientos legales regulados por la ley, en el que pueden darse las siguientes fases: conciliación, huelga o paro y arbitraje.



Es de hacer notar, que existen autores, para quienes las fases antes enumeradas también forman parte de los medios para la solución de tales conflictos, ya que el agotamiento o no de las distintas fases, dependerá de la disposición y voluntad de las partes para encontrar o no una solución rápida al conflicto, de tal manera que si en la fase de conciliación se arriba a arreglos satisfactorios que solucionen el conflicto, las demás fases se hacen innecesarias.

Las leyes laborales son tutelares, en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente al empleador. Ejemplos: "Si no hay recibos de pago, la palabra del trabajador se tiene como medio de prueba. En caso de conflicto, el patrono está obligado a presentar pruebas, no el trabajador"<sup>19</sup>.

Con la anterior cita textual, se puede apreciar el significado más concreto de la tutelaridad en el derecho del trabajo. De manera que, si un trabajador debe enfrentar a su empleador en la vía judicial, se establezca un equilibrio de fuerzas, al otorgarle al primero, una protección jurídica preferente, en el entendido que el patrono tiene los recursos económicos suficientes para enfrentar las costas judiciales, derivado de su posición de propietario de los medios de producción, mientras que el empleado únicamente tiene los argumentos que alega en defensa de sus derechos. Eso, es lo que se colige de las palabras del autor anteriormente citado.

---

<sup>19</sup> Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala.** Pág. 168





Los principios tutelares del derecho del trabajo permiten desarrollar las relaciones desiguales entre patronos y trabajadores, de una manera un poco más equilibrada, de manera que, cuando el trabajador debe demandar algunas mejoras en sus condiciones de trabajo, tales como las condiciones de higiene y seguridad, lo hace con el conocimiento de que la ley le protegerá con mayor atención del que lo hará con el patrono, quien para la legislación laboral tiene los recursos económicos por cuanto tiene la propiedad de los medios de producción para lograr ejercer sus derechos judiciales y sustantivos en la justicia laboral.

En consecuencia, la tutelaridad laboral se perfila como proteccionista y tuitiva de la clase trabajadora, en relación con el poder económico que tiene el patrono por su relación con los medios de producción.

El derecho laboral, al establecer la protección de los trabajadores, cumple con sus principales cometidos, cumple con su razón de ser, puesto que de lo contrario carecería de sentido.

No puede tener sentido la protección de los derechos quien por capacidad económica propia tiene un lugar privilegiado en relación con los demás miembros de la sociedad y especialmente con la clase trabajadora, y más particularmente con quienes trabajan para él.



## CAPÍTULO II

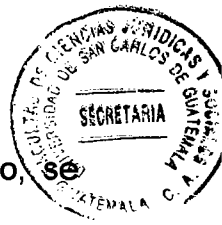
### 2. Sindicalización en el derecho del trabajo guatemalteco

#### 2.1. Generalidades

El sindicato es la organización de trabajadores que se define en lo puramente profesional, por cuya virtud permite la unión de personas que ejercen una misma actividad; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional.

El sindicalismo es una ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicalismo constituye un sistema doctrinal, político e ideológico.

Sindicato según Cabanellas de Torres es: "Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusiva de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y



empresarios, conjuntamente.”<sup>20</sup> En consecuencia con esta definición de sindicato, se puede aseverar que el derecho sindical es el conjunto de normas jurídicas que regulan la constitución, funcionamiento y las la relaciones de trabajo entre el sindicato y el empleador.

## **2.2. Fines de la organización sindical**

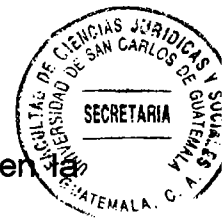
Como esquema de la finalidad sindical, lo constituye la defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de su componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción.

Las fórmulas de solución a los conflictos laborales de carácter social o económico no siempre han sido justas o equitativas toda la vida. Para lograr un equilibrio de fuerzas en las discusiones y procedimientos de solución a las controversias suscitadas entre los sujetos del derecho del trabajo, fue preciso regular la tutelaridad a los trabajadores, aplicable tanto en el ámbito administrativo como en el judicial.

Los argumentos que el trabajador como demandante en juicio alega, no tendrá que probarlos más allá de cualquier duda razonable o gastar una gran cantidad de tiempo y dinero en reunir medios de convicción para demostrarle al juzgador la justeza de sus

---

<sup>20</sup> Cabenellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 348.



demandas. Lo que el actor alega en un proceso laboral, ya ha sido calificado en la primera resolución y quien debe demostrar lo contrario es el patrono como parte demandada.

Ningún autor menciona al principio de inocencia en el contenido del derecho del trabajo. La ley laboral no lo regula. No se hace un análisis en obra o tratado doctrinal alguno. A reserva que las vinculaciones jurídicas son de otra naturaleza distinta en el derecho del trabajo en relación con el derecho penal, esto es debido a que cuando un patrono es señalado por parte del trabajador, con base al incumplimiento de alguna obligación, el demandado no goza del derecho a que el juzgador lo crea inocente de tal falta a su deber, sino por el contrario, se tendrán por ciertos, los hechos vertidos en su demanda, especialmente si no comparece con sus respectivos medios de prueba.

Por supuesto, la tutelaridad laboral no se limita únicamente al hecho comentado líneas arriba. El concepto de tutelaridad es mucho más amplio, puesto que incluye una protección integral desde derechos sustantivos, jurídicos y procesales, hasta derechos y garantías sociales y económicas.

En el presente estudio sin embargo, tiene especialmente en su carácter procesal, el cual como quedó anotado, se concretiza de mejor forma al establecerse el hecho de que la carga de la prueba en cualquier contienda judicial entre los sujetos del derecho de trabajo, es decir trabajador y patrono, la lleva este último.



### 2.3. La tutelaridad y la unión sindical

La tutelaridad es aquella que: “Ampara, protege y defiende”<sup>21</sup>. En consecuencia, el principio de tutelaridad del trabajador es aquella norma de aplicación general en la materia privativa del derecho del trabajo que tiene por objeto, proteger, amparar y defender al trabajador.

El inciso a, del cuarto considerado del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que el derecho del trabajo “es tutelar de los trabajadores”, puesto que: Trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. En consecuencia, como ya se expuso anteriormente, el mencionado principio establece un trato preferente al trabajador, en oposición al patrono, por las razones ya apuntadas anteriormente.

Una de la obras más conocidas hoy día en el medio académico de la disciplina que se intenta definir en este apartado, como es la del Licenciado Fernández Molina. Conocida por cuanto es una de las que más se usa para estudiar el curso de derecho laboral. El distinguido profesional indica que el derecho del trabajo: “Como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él”<sup>22</sup>, sin embargo no se puede estar de acuerdo con este criterio, puesto que el derecho laboral no es una simple creación como se hace ver, puesto que es más

---

<sup>21</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 372

<sup>22</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17



bien, el producto de una lucha latente y progresiva de la clase trabajadora Guatemala. La consecuencia de una serie de fenómenos políticos e históricos. Si se concibe simple y ligeramente como una mera creación, entonces se estaría; al menos en el plano intelectual, negando todo esfuerzo de quienes no son empleadores en Guatemala, para conseguir mejoras en las condiciones de la prestación del servicio.

Por ello, también es preciso citar al licenciado López Aguilar, quien afirmó: "El derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante"<sup>23</sup>. Concepción con la que se está más en concordancia porque permite visualizar de una mejor manera el derecho del trabajo en su conjunto, en contexto y con mayor justeza.

Según el diccionario de uso común, característica es la: "Cualidad que da carácter o sirve para distinguir una cosa de sus semejantes"<sup>24</sup>, por lo que las características ideológicas tomadas del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; que se analizan a continuación, constituyen la distinción del derecho del trabajo del resto de disciplinas que constituyen la ciencia del derecho.

- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores:

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una

---

<sup>23</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169

<sup>24</sup> RAE, **Diccionario de la lengua española**, Pág. 247



protección jurídica preferente;

- El derecho de trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales**:

Se trata de medidas protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- El derecho de trabajo es un **derecho necesario e imperativo**:

Es decir que se trata de una rama del derecho de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- El derecho de trabajo es un **derecho realista y objetivo**:

Lo primero se señala, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es



indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- El derecho de trabajo es una rama del derecho público:

Por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y,

- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático:

Se señala esto porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Se observa que a través de los distintos campos de la evolución histórica de los pueblos, han existido patronos y trabajadores, siendo diferentes las relaciones jurídicas entre



unos y otros. Antiguamente la autoridad patronal asociaba tolerancias paternales con rigores tiránicos, de modo que, es cuestionable hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos, ante el dominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplios moldes del derecho civil, puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: “El arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque despectivo y desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación Civil del Código de Napoleón de 1804 al Código Civil Español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa”<sup>25</sup>.

Por otra parte: “En el mundo de la industria, la Revolución Industrial, y en el mundo de las ideas de la Revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al Intervencionismo Estatal, que representa, con las primeras leyes de auténtico sentido social, algo así, como el acta de nacimiento del derecho laboral positivo. Con la profusión legislativa, en expansión incesante, y con el interés de los estudiosos volcados sobre ese fenómeno jurídico, cuya especialidad y magnitud se advirtió muy pronto, surge la perspectiva científica, metodológica, objetiva del derecho de trabajo”<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> **Ibíd.** Pág. 570

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 570



La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 100 establece lo siguiente: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de dicha Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley de lo Contencioso Administrativo. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

El texto constitucional antes citado, establece la obligatoriedad de los patronos de inscribir a los trabajadores ante el régimen de seguridad social, para el efecto debe



realizar un descuento, para cubrir el seguro social.

Lo importante de ello es que la Constitución Política de la República de Guatemala designa al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como la entidad encargada de la administración de dicho régimen, donde el trabajador no tiene otra opción que aceptar las prestaciones médicas otorgadas por dicho instituto, mientras exista la relación laboral.

En consecuencia, es comprensible que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Con base en que el Organismo Ejecutivo por mandato constitucional debe asignar anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.



## CAPÍTULO III

### 3. Concentración y fusión de entidades mercantiles

#### 3.1. Consideraciones mercantiles de la concentración

Las concentraciones de entidades mercantiles, también conocidas como fusiones, constituyen prácticas frecuentes y habituales entre las entidades mercantiles en Guatemala. Tal acto es legítimo y además legal, por cuanto es permitido y la forma de llevarlo a cabo se encuentra normada por el Código de Comercio de Guatemala en sus Artículos del 256 al 262. Además, pruebas fácticas de fusiones se han dado recientemente de manera recurrente en el ámbito nacional, especialmente en lo tocante a las empresas bancarias y de *off shore*.

Las concentraciones son legales, pero, cuando estas puedan suponer la concentración de un mercado, deben ser consideradas como acción punitiva, pues en cuyo caso atentaría contra el derecho a la libre competencia.

Cuando dos o más empresas realizan operaciones en la misma rama o actividad comercial, dentro de un mismo ambiente mercantil y entorno social y, realizan operaciones conjuntas, desde un punto de vista financiero se da el fenómeno de duplicidad de actividades. Por esto a través de los años se ha utilizado la fusión de empresas como una estrategia de crecimiento y optimización de recursos. Esto se hace



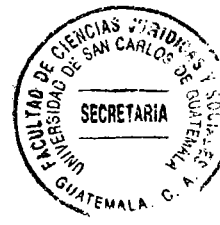
con base en el concepto de la creación de la sinergia, es decir, el valor de la entidad resultante de la fusión de las empresas es superior al de las empresas que se fusionan si se tomara por separado.

De lo anterior se puede se pueden señalar como objetivos principales de la fusión los siguientes: Incrementar los ingresos de las sociedades que se fusionan, disminuir los costos de producción, disminución de los costos de distribución, que los intereses de capitales ajenos se reduzcan. Que la productividad de la empresa se incremente, redundando esto en un considerable aumento de utilidades, etc.

La libre competencia se basa fundamentalmente en la libertad de elección tanto para el consumidor, como para el productor.

La libertad de elección del consumidor como la del productor son inseparables y de ellas depende en gran medida que se logre una asignación eficiente de recursos en la economía, cuando se cumple ciertas condiciones básicas; es a través de estos principios que el mecanismo del mercado asegura que los recursos productivos se dirijan a aquellos usos más productivos, entendiendo por ello aquellos bienes y servicios que los consumidores prefieren en mayor medida.

“La competencia está basada en la libertad de decisión de los que participan en el mercado, en un contexto en el que las reglas de juego son claras para todos y se



cumplen efectivamente”<sup>27</sup>.

La libre competencia genera incentivos para que las empresas obtengan una ventaja competitiva sobre otras mediante la reducción de costos y la superioridad técnica.

Esto resulta en un aumento de la eficiencia de las empresas para producir, un incremento de la calidad del producto que se ofrece y una disminución de los precios que permite que una mayor cantidad de consumidores tenga acceso al mercado.

Para producir los resultados deseados, el fundamento de la libre elección de consumidores y productores tiene que darse en simultáneo con otros principios básicos del buen funcionamiento de los mercados. Estos son la libre información en los mercados, la definición precisa sobre los derechos de cada quien respecto de los bienes y servicios que se transan en el mercado, las garantías de ejecutabilidad de los pactos y el resarcimiento por daños que se ocasionen a terceros.

Mientras las reglas de la libre competencia se cumplan, un desequilibrio entre la oferta y la demanda de un bien o servicio o alguna otra ineficiencia en la asignación de recursos tendrá un carácter transitorio y podrá ser resuelto en la mayoría de casos por las propias fuerzas del mercado.

---

<sup>27</sup> Ekelund, Robert B. Y Robert F. Hébert, **Historia de la teoría económica y su método**, McGraw-Hill, 1992. Pág. 31.



Bajo esa lógica, no existiría mayor rol para una intervención del Estado en este campo. Sin embargo, los mercados pueden tener imperfecciones que obliguen a que el Estado intervenga, sin distorsionar los principios del libre mercado, para producir mejores resultados. “Las imperfecciones de los mercados que requieren de una acción del Estado pueden estar relacionadas con 3 tipos de fenómenos”<sup>28</sup>:

- Altos costos de transacción
- Posiciones monopólicas
- Prácticas restrictivas de la libre competencia.

Cuando los agentes económicos no cuentan con información suficiente para tomar sus decisiones o cuando existen externalidades en el consumo y producción de los bienes.

En estos casos, imperfecciones de los mercados pueden requerir que se establezca un rol para que actúe el Estado, como a través de la protección al consumidor o el control de prácticas restrictivas de la libre competencia, por ejemplo.

También existe un rol que el Estado debe cumplir para garantizar que la competencia además de libre sea sana y justa, como cuando se reprime la competencia desleal a la piratería.

---

<sup>28</sup> Rojas Linares, Dante Enrique. **Políticas de competencia en el marco de una economía global**. Pág. 54.



La labor del Estado debe ser subsidiaria, por lo que debe concentrarse en evitar que se produzcan estas situaciones cuando el mercado no es capaz de resolverlas por si mismo en un plazo prudencial y sin consecuencias importantes.

También se debe tener en cuenta, la regulación de las prácticas comerciales y productivas debe ser aplicada cuando de modo natural no existan condiciones suficientes para que se produzca la libre competencia.

El resultado será un mercado en el que se cumpla una regulación con el fin de preservar la libre competencia.

Un mercado con estas características no será un mercado libre de intervención estatal, sino en que dicha intervención se circunscribe a que el mercado opere tal como debe ser una situación de libre competencia.

La tarea fundamental de las políticas de libre competencia es asegurar que sus principios se hagan efectivos.

Como factor regulador de la economía, la libre competencia necesita un marco legal efectivo y organismos que lo hagan cumplir para que el comportamiento de los agentes en el mercado no atente contra los fundamentos, el comportamiento de los consumidores y/o otros agentes productivos, por lo tanto contra los fundamentos del sistema de libre mercado.





El libre comercio entre naciones es una fuerza fundamental para el progreso. El comercio ayuda a las economías a crecer, a ser más eficientes y a innovar. Una política sostenida de libre comercio crea empleos, y los estudios muestran que los empleos que se crean tienden a ser de alta calidad y bien remunerados. Si bien los procesos de apertura comercial pueden implicar problemas de empleos temporalmente, una vez que los factores de producción se reasignan a usos más productivos, los efectos sobre el empleo son positivos.

“Este nuevo fenómeno está exigiendo que las empresas logren dominar nuevas habilidades para adecuarse a los cambios en la tecnología de producción y en los requerimientos y necesidades de los consumidores”<sup>29</sup>.

El nuevo reto que plantea la globalización es el de ser competitivos no sólo localmente, sino también internacionalmente, pues todas las empresas del orbe que produzcan bienes o servicios similares estarán en pugna por las mejores oportunidades del mercado global.

En este contexto, la libre competencia en los mercados y las políticas de libre competencia cobran una relevancia particular, pues ellas determinan el escenario más proclive para que las empresas logren los estándares de competitividad que se necesitan en este nuevo orden de cosas.

---

<sup>29</sup> **ibid.**



Durante los últimos años, en el marco del proceso de globalización, se han producido importantes cambios en la actividad productiva: se han estandarizado los diseños y componentes, se subcontrata globalmente diferentes componentes de cualquier producto, se está utilizando personal más calificado e insumos de mejor calidad y menor costo y se han desarrollado nuevos y muy amplios sistemas de información y comercialización.

Las nuevas tendencias tienen implicancia marcada en materia de localización, de competitividad y de eficiencia.

Estas tendencias han creado posibilidades y oportunidades antes inexistentes para las empresas locales, como proveedoras de bienes y servicios para las grandes empresas y como competidores eficientes en nichos del mercado exterior.

“La globalización, la regionalización y los esfuerzos por crear grupos de integración comercial, están posibilitando la entrada a nuevos países que antes estaban cerrados comercialmente, pudiéndose así ampliar los mercados”<sup>30</sup>. Ello permite a las empresas locales disfrutar de las ventajas de economías de escala, disminuyendo sus costos, facilitar el acceso a los insumos requeridos; desarrollar nuevos productos para satisfacer necesidades diversas y optimizar el marketing de sus productos.

Pero la globalización de la economía mundial también plantea retos y presiona a las empresas a ser más eficientes en los términos en que son eficientes el resto de

---

30 Ibidem.



empresas que compiten en el mercado mundial. La globalización está obligando a las empresas a repensar sus procesos productivos, a buscar mejores y más baratos insumos, a identificar y conocer mercados para crear nuevas formas de llegar al consumidor y a buscar nuevas tecnologías que les permitan reducir costos y precios. La apertura del comercio está obligando a las empresas del mundo a ser competitivas a escala mundial, única manera de aprovechar las oportunidades de la economía globalizada.

“El Derecho de la competencia (en inglés Competition Law, conocido en Estados Unidos como Antitrust Law) es la rama del Derecho que se encarga de regular el comercio mediante la prohibición de restricciones ilegales, la fijación de precios y los monopolios. Busca promover la competencia entre las empresas existentes en un mercado y el fomento de la calidad de bienes y servicios al menor precio posible, garantizando una estructura de mercado eficiente”<sup>31</sup>. Tiene su origen en el Derecho de los Estados Unidos.

El nombre se debe a que esta rama del Derecho fue creada para combatir los trust de comercio. Posteriormente, otros países adoptaron el Antitrust en su ordenamiento jurídico utilizando otros términos como leyes de competencia, de libre competencia o antimonopolios. En la actualidad, la mayor parte de los países industrializados y algunos países en desarrollo tiene leyes Antitrust.

El objetivo del derecho de la competencia es promover la competencia justa entre las empresas.

---

<sup>31</sup> **Ibid.**



Ha tenido un efecto importante en las prácticas empresariales y la reestructuración del sector industrial en los países donde se ha adoptado. Basadas en la premisa que el comercio libre beneficia tanto a consumidores, empresas y la economía en general, la ley prohíbe distintos tipos de restricciones comerciales y el abuso de monopolización.

Desde un punto de vista general, estas restricciones pueden ser de cuatro tipos distintos: "Acuerdos horizontales entre competidores, acuerdos verticales entre compradores y vendedores, el abuso de una posición dominante (monopolio), y las fusiones. En el caso europeo se prohíben también las ayudas de Estado"<sup>32</sup>.

El derecho de competencia, establece las reglas y normativas jurídicas para el desarrollo de las relaciones de competencia comercial entre las distintas entidades mercantiles y comerciantes individuales, prohibiendo cualquier tipo de práctica que atente contra la libre competencia y el respeto a los competidores, especialmente, para garantizar los derechos de estos y de los consumidores.

Por concentración de empresas se entiende: "La unión jurídica de dos o más sociedades mercantiles; es decir, dos o más empresas constituidas jurídicamente como entidades diferentes, deciden unirse para crear una nueva empresa o que una de las existentes crezca"<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> **Ibid.**

<sup>33</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 62.



En el caso de que una de las empresas en cuestión sobreviva se le denominará fusionante y a las empresas que desaparecen se les llamarán fusionadas.

También se da el caso de que todas las empresas involucradas desaparezcan como entidades jurídicas independientes creándose una tercera empresa con una nueva razón o denominación social.

La concentración implica el traspaso de bienes, derechos y obligaciones de una o varias empresas, a otra que asume tales bienes, derechos y obligaciones, desapareciendo las primeras para dar lugar al nacimiento o fortalecimiento de otra empresa.

“La fusión como concentración está prohibida y limitada por la Unión Europea, y por cualquier país que posea una legislación de defensa de la competencia”<sup>34</sup>.

En Guatemala, la autoridad en materia de fusiones mercantiles es el Registro Mercantil General de la República; en cuyas funciones radica la facultad de revisar el cumplimiento de los requisitos establecidos en ley, las fusiones de sociedades. No obstante, el Registro Mercantil General de la República de Guatemala únicamente se limita a aplicar la normativa del Código de Comercio, atinente a tal acto, a inscribir o rechazar para su inscripción; también lo es que no tiene facultades para imponer sanción alguna; en todo caso, si tuviere conocimiento por razón de la información que maneja, sobre la comisión de un acto ilegítimo debe denunciarlo a las autoridades competentes.

---

<sup>34</sup> Ekelund, Robert B. Y Robert F. Hébert, **Ob. Cit**; Pág. 87.



La fusión de varias sociedades puede llevarse a cabo en cualquiera de estas formas:

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

En todo caso, la nueva sociedad o aquella que ha absorbido a las otras, adquiere los derechos y obligaciones de las sociedades disueltas.

Cuando de la fusión de varias sociedades haya de resultar una distinta, su creación se sujetará a los principios que rijan la constitución de la sociedad a cuyo género haya de pertenecer.

La responsabilidad limitada y solidaria de los socios colectivos y de los comanditados, no cesa por la fusión, respecto de las obligaciones derivadas de actos anteriores a ella.

La fusión deberá ser resuelta por el órgano correspondiente a cada una de las sociedades en la forma y términos que determina su escritura social.

Los acuerdos de fusión deben inscribirse en el Registro Mercantil, siendo título suficiente para ello, actas notariales en las que transcriba los acordado por cada sociedad.



Hecho el registro, deberán publicarse conjuntamente los acuerdos de fusión y el último balance general de las sociedades en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación en el país por tres veces en el término de quince días.

### **3.2. Formalidades de la concentración**

La fusión no podrá llevarse a cabo antes de transcurridos dos meses, contados desde la última publicación de los acuerdos que menciona el artículo anterior, y hasta entonces se podrá otorgar la correspondiente escritura pública, salvo que conste el consentimiento escrito de los respectivos acreedores, o el pago directo por medio de depósito de las sumas correspondientes, en un banco del sistema a favor de los acreedores que no han dado su consentimiento. Todo lo cual se hará constar en la escritura.

Dentro del término de dos meses los acreedores de las sociedades que han acordado fusionarse pueden oponerse a la fusión, oposición que se tramitará en juicio sumario ante un juez de Primera Instancia de lo Civil. La oposición suspenderá la fusión, pero el Tribunal puede autorizar que la fusión tenga lugar y se otorgue la escritura respectiva, previa presentación por parte de la sociedad de una garantía adecuada.

El socio que no esté de acuerdo con la fusión puede separarse, pero su aportación y su responsabilidad persona limitada, si se trata de socio colectivo o comanditado, continuará garantizado el cumplimiento de las obligaciones contraídas antes de tomarse en acuerdo de fusión.



La necesidad de buscar medios de competitividad en el mercado es lo que da origen, principalmente, a la fusión de empresas; es decir, la competencia que surge en el mercado entre los oferentes de bienes y servicios obliga a los administradores a tomar decisiones sobre estrategias que transformen a sus empresas, con un crecimiento y fortalecimiento sano para lograr ventajas competitivas, por lo cual es considerada como una buena alternativa la fusión.

La fusión por incorporación, se da en el caso en que una de las empresas mercantiles que intervienen absorbe a las otras empresas, es decir desaparecen todas las empresas menos una, la cual asumirá los bienes, derechos y obligaciones de todas las que intervienen en el acto. Por lo tanto una de las empresas se convierte en empresa fusionante y absorbe a las demás empresas denominadas fusionadas.

Fusión por integración también denominada **pura**, este tipo de fusión se da cuando dos o más empresas deciden unirse en una sola y jurídicamente estas empresas desaparecen y se crea una empresa nueva que es la que asume los bienes, derechos y obligaciones de las otras empresas.

De manera que la fusión de empresas permite el avance y desarrollo económico, y por ello tiene especial relevancia jurídica en la legislación y materia económica o comercial, sin embargo no es igual en materia laboral en donde las implicaciones de tal actividad pueden llegar a afectar los derechos de los trabajadores.





La fusión de empresas en resumen, se trata de una figura del derecho comercial que permite expedir el tráfico mercantil con la intención de evitar dificultades a una entidad económica que no es capaz de sortear obstáculos que se le presentan como liquidez, capacidad de cumplir con obligaciones dinerarias, tributarias y de mantenimiento individual. Ante la posible unión comercial con otra entidad mercantil, la primera tendría la posibilidad de suplir todas estas necesidades y seguir funcionando. Esto por supuesto a reserva de que pueda continuar existiendo con las mismas razones comerciales y patentes de su inicio. Más bien podría tratarse de una absorción o bien de una simple asociación con otra que establezca para ambas derechos y obligaciones, pero con la misma intención de continuar en funciones.

Todo lo anterior tiene especial importancia en el desarrollo económico incluso del país. Esto permitiría incluso liberar algunas obligaciones atrasadas para con los trabajadores.

Sin embargo, en derecho laboral tiene otras implicaciones. Procede preguntarse quién de las dos entidades en realidad continuaría siendo el patrono, en el eventual caso de aplicarse una sustitución patronal.

Por otro lado, si los trabajadores estuviesen organizados en sindicato, en qué condiciones quedaría tal asociación de trabajadores en relación con sus empleadores.

Si existe un reglamento interior de trabajo, procede también interrogarse al respecto de la pertinencia de mantenerlo o bien el nuevo empleador crearía uno nuevo.



## CAPÍTULO IV

### **4. Análisis de la figura de la concentración como conculcación a la sindicalización en el derecho del trabajo guatemalteco**

#### **4.1. Realidad laboral de la concentración mercantil**

La concentración de empresas es una práctica patronal común, como remedio a la amenaza de la asociación de trabajadores o conformación de esta, en el seno de una entidad mercantil. La empresa x se une con la y, naciendo a la vida jurídica una empresa totalmente nueva y como consecuencia, se desvirtúa cualquier embrión sindical en la empresa.

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable de las obligaciones derivadas de la ley, por escrito, la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón, se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

Cuando los trabajadores de una empresa, reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la autoridad del trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución



patronal para efectos de esta Ley.

Es importante dejar en claro las figuras de la sustitución patronal y del intermediario toda vez que son muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

La sustitución del empresario, es la potestad que un patrono o empresa tiene para transmitir sus bienes u organización repercute en el contrato de trabajo, por celebrarse éste intuitu personae; razón por la cual, como en la generalidad de las obligaciones de hacer, no se admite, salvo casos muy contados, la sustitución de persona.

Al respecto, Unsain declara que: Cuando el empresario toma una persona a su servicio, tiene en cuenta muy especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad. Pero debe admitirse, sin embargo, que el elemento personal patronal interesa menos al empleado, quien al contratar sus servicios tiene en cuenta más la empresa, como ente impersonal, que la persona del patrono.

La evolución industrial y comercial, por los demás justifica de más en más esta diferenciación. Las empresas han dejado de ser una persona o patrón para asumir forma anónima o colectiva. La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aun así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.



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

#### **4.2. Otras formas de concentración que afecta la unidad sindical**

En Guatemala la tercerización no constituye ni siquiera un concepto jurídico, puesto que no se encuentra contenido en regulación legal alguna. El Perú, República Dominicana y Colombia, así como la mayoría de países industrializados cuentan con una normativa para las empresas de tercerización de servicios.

En el Perú, incluso existe un registro público en donde se inscriben las empresas tercerizadoras para poder tener tal categoría y además, está contemplada la posible pérdida de tal privilegio y las sanciones a imponer en caso se desnaturalice su objeto y función principal.

Teóricamente no se comprende porque había necesidad de reformar el Código de Trabajo e introducir el tercer párrafo que añadió al Artículo 81 el Decreto 18-2001 del



Congreso de la República, si lo que ordena tal texto, ya estaba contenido en el Código de Trabajo desde antes de tal modificación.

El párrafo en cuestión señala en su parte conducente: "Si una o varias personas o una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra persona o a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley".

Cualquiera podría pensar que con ello se regula la situación en la que dos empresas que han contratado a empleados, una para que presten sus servicios en la otra, y que por ello era necesaria tal adición. Sin embargo esto no es así, sobre todo cuando se examina el contenido del Artículo 5 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que literalmente expresa lo siguiente: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono". Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

En todo caso, dada la similitud entre ambos textos, es procedente preguntarse si a lo que se refiere el párrafo introducido en el Artículo 81 es al respecto de la intermediación laboral, en cuyo caso la reforma resulta innecesaria, o bien se trata de una figura distinta. Si se considera que con la reforma se trataba de salir al frente a las posibles



violaciones a derechos laborales que puede constituir la tercerización de servicios, entonces puede evidenciarse que no se expresó de la manera más afortunada.

En principio la norma no menciona para nada la tercerización, por lo que no se sabe realmente si se trata de una intermediación laboral o no a la que se quería referir el legislador; y por otro lado, no se puede aseverar que sea una tercerización específicamente porque la norma no hace referencia a que la empresa que contrata a trabajadores para que presten sus servicios a otra, deba cumplir con determinados requisitos como el hecho de utilizar su propio equipo o herramienta y de pagar en forma directa el salario a los trabajadores, en cuyo caso ya no hay intermediación sino una relación de patrono trabajador. Por ello regula el párrafo final del Artículo 5 del Código de Trabajo que: “No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Con base en dicho análisis de las dos normas y la reforma introducida, se puede concluir que la intermediación laboral y la tercerización son dos cosas distintas.

También puede afirmarse que, si lo que quería el legislador regular en la reforma que introdujo en el Artículo 81 del Código de Trabajo era la tercerización de servicios, no contuvo ninguna característica que permita distinguir tal figura contractual, porque se limita a utilizar las mismas palabras que para la intermediación laboral.

En caso de que lo que esté contemplado en el Artículo 81 último párrafo es una alusión



a la intermediación laboral, entonces esto confirma que no existe ninguna disposición legal laboral, al respecto de la tercerización de servicios.

Es preciso volver a hacer énfasis en que la tercerización de servicios y la intermediación laboral no son la misma cosa.

En Guatemala han surgido algunas sociedades y empresas, que utilizan el sistema de tercerización, para no tener responsabilidad directa con el trabajador, creando ellos sus propias empresas, disfrazándolas de empresas independientes que se dedican, a la subcontratación del personal que luego colocan en sus mismas empresas, es decir que contratan en nombre propio para prestar los servicios a otra entidad, para evadir su responsabilidad en materia laboral.

En Guatemala, se puede hablar de casos concretos en los que se da la tercerización de servicios, por ejemplo, las maquiladoras de productos textiles, que emplean a una gran cantidad de personas, son empresas normalmente de origen asiático, pero que han adquirido contratos con empresas norteamericanas.

Existe casos como el de CORANSA, que únicamente se dedica determinadas actividades en la confección de ropa, pero esta ha venido preparada del extranjero. Este es un claro ejemplo de tercerización en la división del trabajo, pero tiene el carácter de tercerización por cuanto no es la misma empresa la que hace todo el trabajo, sino que se distribuye entre varias.



El caso más concreto de tercerización se tiene con los llamados call center, estas son empresas de nacionalidad guatemalteca, pero que son contratados por transnacionales, como por ejemplo Telefónica, Citibank y otras, que contratan a personal por medio de las empresas call center. En estos casos, se evidencia el uso de la tercerización de servicios.

La tercerización de servicios puede representar una forma de violentar la relación laboral creando una situación por medio de la cual dos empresas puedan beneficiarse de los servicios de trabajadores, sin tener que pagar las prestaciones de ley.

Es preciso hacer unos ejemplos, para poder ilustrar de mejor forma la situación.

En primer lugar, si la empresa A contrata a un trabajador, según las leyes de Guatemala, es responsable del pago de salario y prestaciones laborales que se generen como consecuencia de dicha relación de trabajo.

Si el trabajador no supera el período de prueba, la ley no obliga a la empresa A pagar tiempo de servicio al trabajador. Es decir que en este caso no se acumula pasivo laboral.

Si la empresa A contrata a un trabajador y lo despide antes de dos meses, y hace lo mismo con otros cuatro trabajadores, mientras termina el contrato que debía cubrir que es igual a diez meses, habrá cumplido con el contrato, ahorrándose las prestaciones laborales de los trabajadores a quienes seguramente explotó. Esto es a lo que se refiere





la primera parte del tercer párrafo del Artículo 81 del Código de Trabajo como simulación.

Si la empresa A contrata a un trabajador pero no para que le preste sus servicios sino para que trabaje para una empresa B, entonces se desprenden dos posibilidades: Que el trabajador sea subordinado directo de A o de B.

En el caso de que el trabajador sea trabajador directo de A, entonces se está frente a la tercerización de servicios. Si por el contrario, el trabajador pasa a ser subordinado directo de B, entonces se trata de una intermediación laboral.

En el caso de la tercerización, la empresa A puede tener más empresas con las cuales cumplir contratación por tercerización. Si la empresa A, cambia al trabajador contratado, pasándolo, desplazándolo o trasladándolo de la empresa B a una empresa C, y luego a una D y luego a una E. Si la empresa A utiliza cualquier medio fraudulento o ardid para simular una nueva contratación en cada caso con el trabajador, entonces dejará seguramente, de pagar las prestaciones laborales que son un derecho del trabajador. En este caso, hay simulación del período de prueba por tercerización.

En otro supuesto, la empresa A tiene un contrato de tercerización con la empresa B, entonces contrata personal pero solo mientras dure el contrato con B, por lo que el contrato es a plazo fijo y se acuerda con el trabajador no pagarle prestaciones laborales, arguyendo que se trata de un contrato de carácter civil de relaciones profesionales,



mismo que tiene como característica no causar pasivo laboral. Ahora bien, si por la naturaleza de las condiciones en que el trabajador presta el servicio se determina que la relación no puede ser otra que una de carácter laboral, entonces lo que hace la empresa A es defraudar a la ley en su favor y violentar los derechos económico laborales del trabajador contratado. Esta situación es bastante común en la práctica, sobre todo en empresas bancarias.

La forma en que se comprueba que se trata de una relación laboral, son los elementos que contiene el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, especialmente la continuidad en la prestación del servicio, el pago de un salario periódicamente y la subordinación.

Las opiniones en contra de la subcontratación están basadas en tres percepciones económicas fundamentales:

“Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados de la empresa que de hecho presta el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta”<sup>35</sup>.

Normalmente se contrata a los trabajadores a través de un contrato de obra, a pesar de que la tarea realizada suele ser continua. Dada la precariedad total producida y el abuso que se suele dar de esta figura contractual, a veces incluso para realizar despidos arbitrarios, es normal la huida de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir. La subcontratación

---

<sup>35</sup> Ibid.



(especialmente seguida del out-tasking o la deslocalización) elimina puestos de trabajo.

“El Outsourcing es más que un contrato de personas o activos, es un contrato para resultados”<sup>36</sup>. Consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio.

Esta es la diferencia principal entre la subcontratación propiamente dicha y el outsourcing, mientras que la primera puede darse para cubrir una fase del proceso productivo que la empresa principal no alcanza a cubrir, pero que es parte su actividad fundamental, el outsourcing está destinado a actividades extras o accesorias que no tienen que ver con la razón o actividad básica de la empresa principal.

Productos y servicios ofrecidos a una empresa por suplidores independientes de cualquier parte del mundo.

Básicamente se trata de una modalidad, según la cual determinadas organizaciones, grupos o personas ajenas a la compañía son contratadas para hacerse cargo de **parte del negocio** o de un servicio puntual dentro de ella. La compañía delega la gerencia y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (Outsourcer), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad y/o reducir sus costos.

En un contexto de globalización de mercados, “las empresas deben dedicarse a innovar

---

<sup>36</sup> **Ibid.**



y a concentrar sus recursos en el negocio principal. Por ello el Outsourcing ofrece una solución óptima<sup>37</sup>.

Transfiere así los riesgos a un tercero que pueda dar garantías de experiencia y seriedad en el área. En cierto sentido este prestador pasa a ser parte de la empresa, pero sin incorporarse formalmente.

La metodología del Outsourcing es parte de la toma de decisiones gerenciales, la misma incluye los pasos de todo proceso administrativo de evaluación, planeación y ejecución, ayuda a planear y fijar expectativas de negocios e indica aquellas áreas donde se necesitan conocimientos especializados para realizar las distintas actividades de la organización.

Para ello es preciso pasar de un enfoque de abastecimiento tradicional que consiste en un conjunto de actividades que permite identificar y adquirir los bienes y servicios que la compañía requiere para su operación de fuentes internas o externas a una visión estratégica enfocada a aumentar el valor y la calidad de los productos de la empresa.

El Outsourcing se da cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto

---

<sup>37</sup> Reynoso. Ob. Cit. Pág. 112.



a la competencia, por lo tanto el outsourcing, es bien aplicado, puede reducir los costos directos de una empresa.

Es preciso aclarar que Outsourcing es diferente de relaciones de negocios y contratación, ya que en éstas últimas el contratista es propietario del proceso y lo controla, es decir, le dice al suplidor qué y cómo quiere que se desempeñen y se fabriquen los productos o servicios comprados por lo que el suplidor no puede variar las instrucciones en ninguna forma.

En el caso de Outsourcing el comprador transfiere la propiedad al suplidor, es decir, no instruye al mismo en como desempeñar una tarea sino que se enfoca en la comunicación de qué resultados quiere y le deja al suplidor el proceso de obtenerlos.

Si se contrata una empresa para hacer el servicio de limpieza de una compañía, la empresa que solicita el servicio es quien determina qué tipo de equipos y detergentes a utilizar para hacerlo, de qué forma, cuántas personas serían necesarias y cuándo se realizaría.

Se puede decir que hay una tendencia muy marcada a la práctica del Outsourcing en las empresas a nivel mundial.

Cada día más las organizaciones buscan alcanzar una mayor eficiencia a un menor costo, sin dejar de lado los estándares de calidad y servicio al cliente exigidos.



Como todo proceso administrativo en el Outsourcing están involucradas actividades de planificación, organización y análisis que responden a objetivos específicos de aprendizaje, orientados a descubrir, emplear y adaptar nuevas estrategias para las diversas áreas de la organización. Al involucrarse en un proceso de Outsourcing las empresas deben definir claramente una estrategia que guíe todo el proceso y contenga los aspectos importantes en el desarrollo del mismo.

Algunos de los beneficios potenciales de utilizar el Outsourcing son la disminución de los costos, un enfoque más dedicado a actividades competitivas de la empresa, mayor flexibilidad y rapidez de respuesta así como el uso de tecnología y materiales de clase mundial.

Por otra parte existen algunas desventajas posibles como son el decline de la innovación por suplidores, pérdida de control del proceso de producción y una eventual competencia por parte de los mismos que al conocer el proceso a plenitud pasan de ser suplidores a competidores.

En la actualidad las organizaciones están buscando una nueva manera de aumentar sus ingresos, conseguir costos efectivos en servicios y compartir ideas con los consumidores, el Outsourcing es la herramienta óptima para ello.

El Outsourcing es una tendencia actual que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en todas las empresas a nivel mundial.



Outsourcing ha sido definido de varias maneras. Se pueden mencionar:

“Es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un proveedor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control”<sup>38</sup>. Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas.

En consecuencia con todo lo expuesto, la concentración de empresas puede llegar a formarse también a partir de una tercerización de servicios o bien de outsourcing, significando en suma, nada más y nada menos que el quebrantamiento de la unidad sindical.

La fusión de empresas puede llegar incluso a manifestarse como forma outsourcing o de tercerización de servicios.

En el caso de la outsourcing y la tercerización de servicios, una empresa puede contratar los servicios de otra de forma que este último preste servicios a un cliente de la primera. De esta manera se cumple con las obligaciones contractuales del cliente, y por otro lado no la empresa que contrató a la otra (subcontrató), no debe arrastrar pasivo laboral alguno por todos los trabajadores que cumplieron con el trabajo en cuestión.

---

<sup>38</sup> Ibid.



En cuanto al pasivo laboral de la segunda de las empresas mencionadas, es decir la empresa subcontratada, esta se constituye en empresa contratante de personal para contratos determinados con otros clientes.

Se trata de una simulación laboral en la que la empresa subcontratada, adquiere una obligación contractual con un trabajador, pero esta relación cae en el ámbito de las relaciones civiles, por cuanto la empleadora toma los servicios del trabajador únicamente para cumplir con el contrato por el que se obligó con la otra empresa.

Para ilustrar lo que se indica líneas arriba, se puede asumir que la empresa de limpieza Escobas nítidas, contrata los servicios de cuatro trabajadores que se encargarán de limpiar las oficinas del señor Roberto López, quien por otro lado resulta ser cliente directo de Servicios multiusos.

El señor Roberto López únicamente quiere que le limpien las oficinas y para ello celebra un contrato con Servicios multiusos que tendrá como duración un año. Prorrogable y con libertad de que la empresa pueda subcontratar a alguien más para que dé cumplimiento con lo acordado con el señor López.

Este tipo de obligación no es laboral sino comercial, por ende no produce pasivo laboral.

La empresa Servicios multiusos contrata a la empresa Escobas nítidas para que lleve a cabo la limpieza de un lugar que podrá ser acordado no necesariamente en el contrato





principal, por el plazo de un año y sin que esto cause pasivo laboral u obligaciones económicas de tipo laboral entre ambas empresas. Se trata de una contratación claramente comercial, no de trabajo.

La empresa Escobas nítidas ha sido constituida para contratar servicios temporarios con personas individuales, de manera que se vincula con sujetos a quienes les encarga determinada labor por un plazo específico, al final del cual pueden volver a contratar los mismos servicios pero para diferente lugar de cumplimiento del contrato. En cuyo caso, tampoco producen o causan prestaciones de tipo laboral sino más bien comercial. En el caso planteado, al ver que se necesitan únicamente cuatro personas para dar cumplimiento a lo pactado con Servicios multiusos (y esta a su vez con Roberto López), entonces contrata por un año a cuatro personas y estas recibirán en forma que sea diferente a un contrato de trabajo, el pago por sus servicios.

Este tipo de obligación no es laboral sino comercial, por ende no produce pasivo laboral.

De esta manera, ningún sujeto contrajo obligaciones contractuales laborales y el principio de relación laboral se diluyó en la tercerización de servicios.

Esto mismo ocurre con la posibilidad de los cuatro empleados para realizar tal labor quisieran organizarse para defender sus derechos laborales. No tienen un patrono específico ante quien constituirse como asociación de trabajadores, puesto que se trata de una relación comercial, no de una laboral.



## CONCLUSIONES

1. Las autoridades de trabajo de Guatemala, específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no han realizado a la fecha un estudio acerca de los efectos negativos que la figura mercantil de fusión de empresas provoca en los derechos laborales de los trabajadores, derivado de las variaciones en cuanto a la figura del patrono, particularmente el caso de la sustitución patronal.
2. La Inspección General de Trabajo de Guatemala, aún no determina en forma precisa, de conformidad con un estudio adecuado al tema, que la fusión en empresas en gran medida constituye una forma patronal de evadir las responsabilidades y obligaciones a que le sujeta la contratación laboral, específicamente en cuanto derecho económicos y sociales del trabajador.
3. Los inspectores de trabajo especialmente, no incluyen en su hoja de ruta y reporte, la consideración al respecto del estatus de empresa mercantil determinada, que no haya sido constituida mediante fusión, y que tal fusión provenga de la intención patronal de burlar el espíritu tutelar de la ley laboral y contenga esencialmente una violación a los derechos del trabajador.



4. El Registro Mercantil General de la República de Guatemala, ha omitido celebrar un convenio de cooperación con las autoridades de Trabajo del país, para garantizar que una fusión empresarial no constituya violación de los derechos laborales, económicos y sociales de los trabajadores de ninguna de las entidades mercantiles que se fusionan o están en proceso de lograr tal cometido.
  
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, todavía no ha emitido ningún tipo de recomendación a las empresas que se encuentran en proceso de fusión, para que tal evento sea consecuencia de un proceso completamente ajeno al cumplimiento de las obligaciones patronales para con los trabajadores y el irrestricto respecto a los derechos laborales.



## RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de trabajo de Guatemala, específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe llevar a cabo un estudio acerca de los efectos negativos que la figura mercantil de fusión de empresas provoca en los derechos laborales de los trabajadores, derivado de las variaciones en cuanto a la figura del patrono.
2. La Inspección General de Trabajo de Guatemala, tiene que determinar en forma precisa, de conformidad con un estudio adecuado al tema, que la fusión en empresas en gran medida constituye una forma patronal de evadir las responsabilidades y obligaciones a que le sujeta la contratación laboral, específicamente en cuanto derecho económicos y sociales del trabajador.
3. Los inspectores de trabajo especialmente, necesitan incluir en su hoja de ruta y reporte, la consideración al respecto del estatus de empresa mercantil determinada, que no haya sido constituida mediante fusión, y que tal fusión provenga de la intención patronal de burlar el espíritu tutelar de la ley laboral y contenga esencialmente una violación a los derechos del trabajador.



4. El Registro Mercantil de Guatemala, es preciso e imperativo que celebre un convenio de cooperación con las autoridades de Trabajo del país, para garantizar que una fusión empresarial no constituya violación de los derechos laborales, económicos y sociales de los trabajadores de ninguna de las entidades mercantiles que se fusionan.
  
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, está obligado a emitir una recomendación a las empresas que se encuentran en proceso de fusión, para que tal evento sea consecuencia de un proceso completamente ajeno al cumplimiento de las obligaciones patronales para con los trabajadores y el irrestricto respecto a los derechos laborales.



## BIBLIOGRAFÍA

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

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1985.

DE BUEN, Nestor. **El derecho procesal del trabajo**. Editorial, Porrúa, México, 1978.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Imprenta Gráfica P & L, Guatemala, 1998.

DRUCKER, Peter. **La sociedad poscapitalista**. Editorial Sudamericano, Perú, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial A & E, Guatemala, 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1978.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Hammurabi, Buenos Aires, Argentina, 1983.

PORRAS LOPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Editorial Porrúa, S.A., México, DF. México, 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Editorial Porrúa, S.A. México, 1973.



**Legislación:**

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

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

**Código de Trabajo. Decreto 1141 del Congreso de la República de Guatemala.**

**Convenio 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización. Organización Internacional del trabajo, OIT. 1948.**

**Convenio 98 Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva. Organización Internacional del trabajo, OIT. 1949.**

**Convenio 154 Negociación Colectiva. Organización Internacional del trabajo, OIT, 1981.**

**Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Organización Internacional del trabajo, OIT. 1998.**