

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

**"ANALISIS CRITICO JURIDICO DE LA SUSTITUCION
PATRONAL EN LA EMPRESA GUATEMALTECA DE
TELECOMUNICACIONES -GUATEL-, AL TRANSFORMARSE EN
TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA SOCIEDAD
ANONIMA. -TELGUA-"**

**TESIS
PRESENTADA A LA HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**POR
RAMIRO RUIZ HERNANDEZ**

**PREVIO A OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
Y a los títulos de
ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Octubre de 1988

**PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central**

04
T(3513)
C. 4

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

DECANO
VOCAL I
VOCAL II
VOCAL III
VOCAL IV
VOCAL V
SECRETARIO

Lic. José Francisco De Mata Vela
Lic. Saulo De León Estrada
Lic. José Roberto Mena Izeppi
Lic. William René Méndez
Ing. José Samuel Pereda Saca
Br. José Francisco Peláez Córdón
Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE
VOCAL
SECRETARIO

Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya
Lic. Gerardo Prado
Lic. José Guillermo Alfredo Cabrera
Martínez

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE
VOCAL
SECRETARIO

Lic. Edwin Otoniel Melini Salguero
Lic. José Víctor Taracena Alba
Lic. Manuel Arturo Estrada Gracia

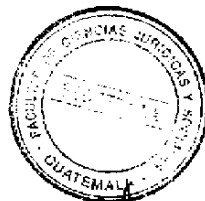
NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis" (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes técnico profesionales de abogacía y notariado y Público de Tesis).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

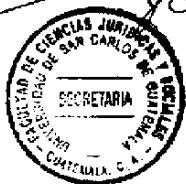
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veintidos de septiembre de mil novecientos noventa
y ocho. _____

Atentamente, pase al LIC. MYNOR CUSTODIO FRANCO FLORES, para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller
RAMIRO RUIZ HERNANDEZ y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente. _____

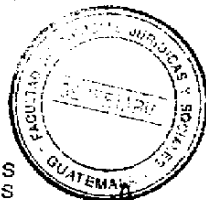
alhj.



Lic. Myrior Custodio Franco Flores
7a. Avenida 1-44, Zona 4 Oficina 101 interior
Teléfonos: 3341336 - 3600135
Guatemala, C. A.

Guatemala, septiembre 29 de 1998

3231-98



Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

29 SET. 1998

RECIBIDO

Horas: 12:00

Oficial: [Signature]

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintidós de septiembre de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller **RAMIRO RUIZ HERNANDEZ**, informo:

El postulante presenta el tema de investigación "ANALISIS CRITICO JURIDICO DE LA SUSTITUCION PATRONAL EN LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES GUATEL, AL TRANSFORMARSE EN TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, TELGUA", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller **RAMIRO RUIZ HERNANDEZ**, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

Utiliza y cita bibliografía adecuada y actualizada, en ese sentido los análisis y estudios que de esta temática se han presentado dentro de nuestra facultad, constituyen una valiosa aportación al Derecho Laboral Guatemalteco dentro de los parámetros de Privatización de las empresas y entidades "Estatales" que el actual Régimen efectúa, como parte de su Política de Gobierno; y, a la vez alerta a las Organizaciones Profesionales no comprometidas, en lo que es y será la institución de la "Sustitución Patronal" contemplada en el Código de Trabajo, como baluarte en la estabilidad laboral, que hoy en día es lo que menos se respeta, siendo de suma importancia para el desarrollo social y económico de todo pueblo civilizado.

Con lo anterior manifestado, concluyo que el trabajo de TESIS elaborado llena los requisitos reglamentarios exigidos para ser aceptado para su discusión en el Examen Público del sustentante.

Con todo respeto,

Lic. Myrior Custodio Franco Flores
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, uno de octubre de mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de Tesis del Bachiller RAMIRO RUIZ
HERNANDEZ intitulado "ANALISIS CRITICO JURIDICO DE LA
SUSTITUCION PATRONAL EN LA EMPRESA GUATEMALTECA DE
TELECOMUNICACIONES GUATEL, AL TRANSFORMARSE EN
TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, TELGUA".

Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y
Público de Tesis. -----

alhj.



U.P.
2/19/98
LIC. PIO ALBERTO UCLES GONZALEZ

Abogado y Notario

7a. AVE. 8-56 ZONA 1

EDIFICIO EL CENTRO 6to. NIVEL

OFICINA 603

TELEFONO: 519427

GUATEMALA, C.A.



3103-9

Guatemala, El 22 de Setiembre de 1,998.

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA**

Señor Decano

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala.

22 SET. 1998

RECIBIDO

Horas: _____ Minutos: _____
Oficial: _____

Señor Decano:

Mea Decanatura me designo Asesor de Tesis del Bachiller Ramiro Ruiz Hernández, intitulada ANALISIS CRITICO JURIDICO DE LA SUSTITUCION PATRONAL DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES -GUATEL- AL TRANSFORMARSE EN TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA -TELGUA-.

El tema tratado es de singular importancia a nivel nacional, y el Bachiller Ruiz Hernández lo ha desarrollado empleando las técnicas de investigación adecuadas, llenando los requisitos reglamentarios para este tipo de trabajos. Culmina su trabajo con conclusiones y recomendaciones producto del análisis, las que tienen íntima relación con el tema desarrollado.

En virtud de lo anterior, estimo señor Decano, que el trabajo de tesis del Bachiller Ramiro Ruiz Hernández, satisface los requisitos reglamentarios y merece aprobación.

Atentamente,

Lic. Pio Alberto Ucles González.
Abogado y Notario.

PIO ALBERTO UCLES GONZALEZ
ABOGADO Y NOTARIO

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DEDICO ESTE ACTO

A DIOS:

Ser supremo del universo, fuente inagotable de amor y Sabiduría, cuya misericordia infinita ilumina mi vida al alcanzar esta meta.

A MIS PADRES:

Ramiro Ruiz Palma y
Hercilda Hernández Morán

A quienes debo mi formación Moral y Profesional, por que sin su ayuda mis sacrificios habrían sido inútiles, por estar siempre a mi lado cuando los necesite y siempre apoyarme, guiarme y ayudarme en todo momento, gracias por haberme enseñado a salir adelante, perseguir mis sueños en forma persistente y a lograr lo que me he propuesto, por todo ello mi eterno agradecimiento y que Dios los llene de bendiciones.

A MI ESPOSA:

Celena Deyanira Ozaeta Méndez de Ruiz
Por su constante apoyo y comprensión, con amor.

A MIS HIJOS:

Lucía, Andrea Jimena y Ramiro Adolfo
Razón de mi alegría, impulso de mi vida y para que les sirva como un estímulo cariñoso para que forjen sus propios anhelos.

A MIS HERMANOS:

Erwin Adolfo, Patricia Gislena, Nidia Magali (Vicky)
Por su respaldo ilimitado, mi respeto y firme cariño por siempre.

A MIS SOBRINAS:

Andrea Gislena, y Gabriela Alejandra.

A MIS ABUELOS:

Con mucho cariño, (QEPD).

A MIS AMIGOS:

Que me han apoyado siempre en mis fracasos y triunfos.
Mi amistad sincera por siempre.

A MI GUATEMALA

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Y la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

INDICE

INTRODUCCION

I

CAPITULO I

BREVE ANALISIS DOCTRINARIO Y JURIDICO DEL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO

1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	01
1.1 Concepto	
1.2 Sujetos del Contrato Individual de trabajo	
1.3 Características	
2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	06
2.1 Concepto	
2.2 Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo	
A. Coalición	06
B. Asociación Profesional	07
C. Contratos Colectivos	09
D. Convención Colectiva	09
E. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	10
E.1 Concepto	
E.2 Elementos Personales	
E.3 Importancia	
E.4 Funciones	
E.5 Objeto Esencial	

CAPITULO II

ASPECTOS DOCTRINARIOS Y LEGALES DE LA INSTITUCION LABORAL DE LA SUSTITUCION PATRONAL

1. Definición	19
2. Naturaleza Jurídica	20
3. Formas mas comunes por las que puede operar la SUSTITUCION LABORAL	24
3.1 Enajenación	
3.2 Arrendamiento	

3.3 Sucesión Hereditaria	
3.4 Transformación	
4. LA SUSTITUCION PATRONAL y su regulación legal	29
4.1 Aspectos Generales	
4.2 La Sustitución Patronal y su ámbito de aplicación jurídica	
En el caso de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones	
-Guatel- al transformarse en Telecomunicaciones de Guatemala	
Sociedad Anónima, -Telgua-	30
1. Constitución Política de la República de Guatemala	
2. Código de Trabajo	
3. Reglamento de Personal de la Empresa Estatal	
4. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	

CAPITULO III

ANALISIS CRITICO DE SUSTICION PATRONAL EN LA

ESPRESA ESTATAL AL TRANSFORMARSE EN TELECOMUNICACIONES

DE GUATEMALA SOCIEDAD ANONIMA

1. Antecedentes históricos de la Empresa Estatal	35
2. Privatización de Empresas del Estado como parte del plan de Gobierno	37
3. Proceso de Transformación	39
 A. Reformas a la ley de Contrataciones del Estado, análisis del	
Decreto 20-97 del Congreso de la República	44
 B. Aspectos a considerar en cuanto a la Sustitución Patronal	
B.1 Aspectos Políticos	46
B.2 Aspectos Económicos	51
B.3 Aspectos Sociales	53
B.4 Aspectos Jurídicos-Legales	54

CONCLUSIONES	60
---------------------	-----------

RECOMENDACIONES	64
------------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA	66
---------------------	-----------

INTRODUCCION

A partir de 1985, los guatemaltecos hemos experimentados una serie de cambios en el aspecto Social, político, económico y cultural. El proceso de transición de gobiernos militares a civiles ha repercutido en forma positiva en algunos aspectos en la vida nacional. Además los cambios a nivel internacional también han afectado al país y me refiero al tema de la globalización económica, cuya tendencia es liberal o neoliberal que ha hecho que se encuentre a la moda mundial el tema de la privatización o venta de bienes y activos del Estado.

El papel del Estado en los países latinoamericanos ha cambiado, no se sabe si para bien o para mal, pero indiscutiblemente para el caso nuestro, ha tenido efectos negativos, pues es determinante la cultura y la realidad socioeconómica frente a los cambios que se han imputado por el actual gobierno.

Sin embargo, el cambio a esa forma de gobierno, esta presente y la venta de la empresa del Estado, lo cual ha sido el principal objetivo del actual gobierno, como ha sucedido con las distintas empresas estatales, así como con la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, Guatel.

La Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel- ahora denominada empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, -Telgua-, también ha sido una de las

primeras empresas estatales que se encuentran a la venta, esta tiene la característica de ser una de las pocas más rentables para el gobierno. Sin embargo, una serie de circunstancias internas y externas ha hecho aplazar dicha compraventa. Dentro del presente análisis conviene hacer mención que lo que interesa a la investigación es el hecho de la relación laboral entre ambas empresas y los trabajadores, en cuanto a la sustitución patronal.

Conviene en ese sentido, determinar que dentro de los factores internos que ha obstaculizado en un principio la venta programada por el gobierno, ha sido la oposición en un principio de los Sindicatos de trabajadores, STEGUATEL y 22 DE FEBRERO, ante la llegada de la privatización y con el temor de perder sus empleos, estos sindicatos tuvieron que negociar con las autoridades de la Empresa para la transformación, ocasionado con ello violación a los derechos adquiridos, al no operarse la sustitución patronal conforme a la legislación laboral vigente. Lo curioso de todo este proceso ha sido el hecho de que los representantes legales de los sindicatos mencionados, al aceptar esta transformación incurrieron en actos incongruentes con la actividad sindical, como ha sido el hecho de constituirse individualmente como los socios fundadores de la sociedad mercantil que surgió a través de la escritura pública número 154 autorizada en esta ciudad el día veintiuno de julio de mil novecientos noventa y siete, por el Escribano de Cámara y de Gobierno, considerando que por la calidad de representantes de los trabajadores, legalmente tenían impedimento para actuar como tales.

Lo curioso también ha sido el hecho de que varios de estos líderes sindicales han ascendido en sus puestos e indiscutiblemente en lo que respecta a sus salarios, lo cual puede ser obstáculo para una nueva organización sindical que pueda establecerse entre ellos mismos con la nueva empresa o sea Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima -Telgua-.

La Sustitución Patronal fue contemplada por el legislador y en este caso lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala en esta materia es congruente con lo establecido en el Código de Trabajo, inclusive se contempla como ya se ha mencionado dentro del contenido de este estudio, en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente. Por ello, resulta lógico establecer dentro de una de las conclusiones del presente análisis que por aspectos puramente políticos y económicos, no operó la sustitución patronal, lo cual fue avalado por los trabajadores de la Empresa Estatal por "temor a perder sus empleos". Sin embargo, Suscribir un nuevo contrato con la Empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima dentro del contenido de la Escritura constitutiva de sociedad mercantil se ha previsto esta figura, así también debe el accionar de la nueva empresa y la sustitución que surgirá con la compraventa de la misma posteriormente, estar encuadrado en lo que es la normativa laboral existente en materia de garantizar la estabilidad y continuidad en la relación de trabajo mediante la operativización de la SUSTITUCION PATRONAL.

Para una mayor comprensión, en cuanto al contenido del presente trabajo de investigación y de análisis, se ha dividido en capítulos, el primero se refiere a un breve análisis jurídico

doctrinario del Derecho Individual y Colectivo de Trabajo. En el capítulo segundo, se describe lo que es la SUSTITUCION PATRONAL, naturaleza jurídica, su regulación legal. El tercer capítulo establece el análisis detallado de la sustitución patronal como caso específico la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -GUATEL-, al transformarse en Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, -TELGUA-, en lo que a las reformas a la Ley de Contrataciones del Estado se refiere, mediante el Decreto 20-97 del Congreso de la República , el hecho del porqué no opero la sustitución patronal y las causas de carácter político, social, económico y legal.

Por último, se establecen las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

***"ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LA
EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES -GUATEL-, AL
TRANSFORMARSE EN TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA
SOCIEDAD ANÓNIMA. -TELGUA-"***

CAPÍTULO I

**BREVE ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO DEL DERECHO INDIVIDUAL Y
COLECTIVO DE TRABAJO**

I. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I.1 CONCEPTO

Para introducimos en el marco central de la presente investigación, se ha considerado conveniente iniciar con un enfoque y análisis doctrinario y legal del Derecho Individual y Colectivo de Trabajo, en relación directa con los contratos y pactos colectivos de trabajo, pues el tema central, que es la sustitución patronal, se desenvuelve dentro de ese ámbito y tiene su razón de ser por medio de estas instituciones y otras que se analizarán más adelante.

En ese orden de ideas, iniciamos con las definiciones correspondientes dadas por autores de reconocida autoridad en el tema a tratar, por lo que, Para Guillermo Cabanellas, el contrato de trabajo es "el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra."¹

¹ CONTRATO DE TRABAJO, Guillermo Cabanellas, pag. 123.

Para Ernesto Krotoschin, es "el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono) poniendo a disposición de este su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia".²

Para Mario de la Cueva "es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para los trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio".³ Este ultimo concepto o sea la prestación de servicio hace la gran diferencia entre las consideraciones de otros tratadistas por cuanto le da la importancia que esta característica tiene, ya que la ausencia de un contrato escrito o verbal previo, en ningún momento perjudica al trabajador en los derechos que la ley le concede, toda vez que aquí las relaciones de trabajo nacen y se perfeccionan sin necesidad de acto jurídico previo o sea con la celebración de un contrato de una manera formal.

El código de trabajo establece en su artículo 18 que " Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vinculo económico-jurídico, mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo l dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."

² INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Ernesto Krotoschin. Pag. 67.

³ DERECHO MEXICANO DE TRABAJO. Mario de la Cueva. Pag. 122.

El concepto anterior al indicar la configuración de un vínculo económico-jurídico, obedece a una realidad económica surgida de la prestación personal de un servicio a cambio de una remuneración, lo que es más, responde a los lineamientos del tercer considerando del Código de Trabajo en la literal d) al enfocar la posición económica de las partes. Resalta también el carácter personalísimo del contrato de trabajo, al descartar que terceros distintos al sujeto contratado puedan prestar el servicio.

Se puede concluir entonces que la legislación actual en sus artículos 18 y 19 recoge los siguientes elementos:

- a) La actividad personal del trabajador (prestación de servicios)
- b) La dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono (subordinación)
- c) Una retribución de cualquier forma o clase por el servicio prestado
- d) El hecho de que la relación de trabajo se perfecciona por el solo acto de la prestación del servicio o ejecución de una obra.

1.2 SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Son los que intervienen directamente en el contrato de trabajo y estos son: PATRONO y TRABAJADOR.

1.2.1 PATRONO O EMPLEADOR Y LA EMPRESA: El artículo 2 del Código de Trabajo dice que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios (remunerados) de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.2.2 TRABAJADOR: El artículo 3 del Código de Trabajo establece que “es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.2.3 SUSTITUCIÓN PATRONAL: Como lo indica el artículo 23 del Código de Trabajo, es cuando el patrono es sustituido por otro, por causa de venta, transformación, fusión, etc. de una empresa. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o por 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.

Resulta sumamente importante mencionar que el Contrato de Trabajo como tal, no sólo constituye un aspecto fundamental en el edificio del Derecho Laboral, sino que constituye por si mismo un contrato distinto de los contratos tradicionales y que tiene en su esencia la característica de ser un contrato autónomo y bastante completo, y sobre el cual giran las

relaciones jurídicas que nacen entre el capital y el trabajo, y que en consecuencia, es el reflejo del poco o mucho desarrollo de un país.

1.3 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Es un contrato nominado, debido a su notoria designación e individualidad propia
2. Es un contrato principal, porque no depende de otro para su perfección y subsistencia.
3. Es un contrato oneroso, debido a que trae aparejado el pago de una prestación y no es gratuito en consecuencia.
4. Es de tracto sucesivo, debido a que las partes contratantes reciben reciprocas obligaciones, una presta servicios y la otra paga por este.
5. Es un contrato no solemne, puesto que no necesita de una determinada forma para su perfección.
6. Es de naturaleza personal, por la participación del elemento personal que es el trabajador.
7. Es un contrato realidad, porque para su conformación estudia al individuo en la realidad social de su conformación.

2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1 CONCEPTO

Es la parte del Derecho de Trabajo que tiene por objeto el estudio de las relaciones entre los sectores humanos y de la producción, o sea el capital y el trabajo.

2.2 INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

A. COALICION:

Según el tratadista Paul Pic, se designa con el nombre de coalición la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos para la defensa de sus derechos y de sus intereses comunes.⁴ La coalición según se desprende de la anterior definición, es el simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes, no se identifica ni con la huelga ni con la asociación profesional, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y normalmente desemboca en ellas. Continúa exponiendo el Maestro Paul Pic que la coalición es en consecuencia un acto previo a la huelga pero no es únicamente su antecedente porque subsiste durante todo el periodo de huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes, pero la huelga no es la

⁴ DERECHO DEL TRABAJO. Paul Pic. Pag 245.

salida forzosa de la coalición pues, puede suceder que el empresario satisfaga la demanda de los trabajadores y ponga fin al conflicto.

La base del nacimiento del derecho Colectivo de Trabajo es la coalición, que es la facultad como se ha dicho antes de unirse en defensa de los intereses comunes. Coalición es la libertad de unirse en defensa de los intereses comunes, si esta libertad falta no son posibles ni la huelga ni el paro, ni la Asociación profesional ni la contratación colectiva, la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.

B. ASOCIACIÓN PROFESIONAL:

El término Asociación Profesional se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, pudo ser porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales y es también el que más frecuentemente utiliza la doctrina. No existe sin embargo, uniformidad en las legislaciones. La asociación profesional denominada también Sindicato, como concepto proviene de la palabra sindico, que las lenguas romanas tomaron a su vez del latín syndicus, voz con que significaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia, Syndicus era el que asistía en justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

B.1 LAS CAUSAS CREADORAS DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL

La miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la Asociación profesional, en las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su miseria, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en que vivían. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos une a los hombres, y en aquellas fabricas se formaron de manera natural y como un operativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores, así refieren los autores ingleses al origen de las Trade Unions y así se formo en el año de 1906 el Gran círculo de obreros libres del Estado de Veracruz.

Las asociaciones profesionales o Sindicatos ha través del tiempo han logrado conquistas a favor de los trabajadores, lo cual ha hecho que a nivel internacional y nacional se integren federaciones y confederaciones de Sindicatos de trabajadores que en los distintos países han provocado cambios en la legislación laboral a favor del sector trabajador.

Entre las finalidades del Sindicalismo esta siempre como una finalidad suprema, la elevación de la persona humana representada en el hombre que trabaja.

El artículo 206 del Código de Trabajo establece que 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.”

C. CONTRATOS COLECTIVOS:

El artículo 38 del Código de Trabajo establece que: “Contrato Colectivo 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 ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma...”.

D. CONVENCION COLECTIVA:

Se le denomina así al conjunto de normas jurídicas aplicables en una o más empresas en forma general, con el objeto de desarrollar a favor de los trabajadores el mínimo de derechos fijados en la ley, agrupados en asociación profesional o coaligados, a través de una consideración directa o por intervención del Estado

E. PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El Derecho de Trabajo del siglo XIX fue un Derecho individualista y su institución básica era el derecho individual de trabajo. Los trabajadores notaron que existían similares problemas, convirtiéndose el Derecho del trabajo en Derecho colectivo de Trabajo, al organizar las asociaciones profesionales y crear el Derecho Estatutario y las normas que regularían sus relaciones con los empresarios. Al surgir el pacto colectivo surgió como un Derecho local que se dictaba para cada empresa, pero se llegó a estimar insuficiente porque el problema de los obreros de una fábrica era el problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria. La solidaridad obrera se extendió y se vio que la elevación de las condiciones de vida tenía que ser general y no parcial, nació entonces la idea del pacto colectivo obligatorio que debe regir en todas las empresas que se dedicaban a la misma industria, el derecho de Trabajo se transforma entonces en nacional.

E.1 CONCEPTO

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno y varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

E.2 ELEMENTOS PERSONALES DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

- A) Por parte de los trabajadores un sindicato o varios sindicatos de trabajadores**
- B) Por parte de los patronos, un patrono o varios patronos (persona individual o jurídica o bien un sindicato o varios sindicatos de patronos.**

E.3 IMPORTANCIA DEL PACTO COLECTIVO

Ha desempeñado un papel muy importante como se refleja en los siguientes aspectos:

- 1. Igualó la posición de los trabajadores y del empresario, es un derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto del hombre que trabaja.**
- 2. Su aspecto principal fue el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros dignificando el trabajo.**

E.4 FUNCIÓN DEL PACTO COLECTIVO

1. Es fuente del derecho con plena validez y obligatoriedad.
2. Sirve para concretizar los mandatos del Derecho de Trabajo, las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el pacto colectivo.
3. Su misión es mejorar en beneficio de los trabajadores el Derecho legislado y significa una enorme ventaja, ya que es vehículo de progreso para los trabajadores y salva la lentitud de la ley. Es un derecho en constante transformación fácilmente acomoda las necesidades del momento. El Derecho de Trabajo es un derecho vital y cambia al cambiar las condiciones económicas de los pueblos, produce una mayor solidaridad entre sus miembros, pretende la elevación de las condiciones económicas de todos los trabajadores y no sólo el mejoramiento de un grupo.

E.5 OBJETO ESENCIAL DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Reglamentar las condiciones generales de la prestación de los servicios. Este propósito como finalidad de los convenios, se funda en la razón que el derecho positivo de trabajo constituye por su propia naturaleza y por disposición legal un *minimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para este y llamadas a

desarrollarse posteriormente en forma individual o colectiva, y de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Las condiciones generales de prestación de los servicios siempre tendrán como base las garantías o derechos mínimos que la ley asigna con carácter irrenunciable para los trabajadores, por consiguiente, es cuestionable pensar que siendo el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la institución más importante del Derecho colectivo, este tenga por propósito reglamentar esas condiciones en que se presten los servicios, pues de ser así se estaría negando el dinamismo evolutivo del Derecho del Trabajo, elemento que lo diferencia de las otras ramas del Derecho y que lo hace singular en el régimen jurídico nacional e internacional, desarrollar el minimum de garantías o dicho de otra manera, desarrollar el minimum de derechos por otro medio que no sea la convención colectiva, vendría a ser casi una utopía para los trabajadores, pues los logros que se obtienen en este tipo de instrumentos legales sería difícil de alcanzarlos por gestiones individuales y directas.

2. CARACTERISTICAS:

a) El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se refleja en dos aspectos:

a.1) Las dos partes de la relación de trabajo fijan las condiciones a que habrá de estar sujeto. El liberalismo del derecho Civil permitió al patrono fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, la Asociación Profesional trato de igualar las fuerzas y el derecho que creo en el pacto colectivo es de origen democrático.

a.2) El pacto colectivo de condiciones de trabajo sustituyó al contrato individual y logró conseguir para los trabajadores de la consideración el viejo principio de que la ley es igual para todos.

3. ELEMENTOS DEL PACTO COLECTIVO:

1. Solo puede celebrarlo un sindicato de trabajadores
2. La celebración del pacto colectivo es obligación del patrono, no es lo mismo que el orden jurídico permita o autorice la celebración de un pacto colectivo a imponer a los empresarios la obligación de celebrarlo, mientras no fue un deber jurídico los patronos no se oponían al mismo.

4. FORMAS EN QUE EL PACTO COLECTIVO NACE A LA VIDA JURÍDICA:

4.1 VOLUNTARIA

4.2 FORZOSA (imposición de la ley)

5. NATURALEZA JURÍDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Para determinar la naturaleza jurídica de las condiciones del pacto colectivo, se pregunta si tiene un valor meramente contractual y de derecho positivo para lo cual, es necesario la consideración de caracteres especiales para la decisión del problema.

- a) El pacto colectivo se extiende a todos los trabajadores de la consideración y es por lo tanto un pacto de empresa.
- b) La inmediatez o vigencia automática del pacto colectivo de trabajo, ya que una vez celebrado produce efectos inmediatos sobre las relaciones individuales. Las cláusulas del pacto pasan de pleno derecho y sin necesidad de actuación jurídica adicional a formar parte de los contratos individuales o bien el contenido del contrato individual de trabajo queda modificado o ajustado al contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- c) La inderogabilidad o vigencia incondicional del pacto colectivo, las estipulaciones de trabajo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o sea que no se admite derogación alguna, esto es que las estipulaciones respectivas se imponen autoritariamente.

6. CLASES DE PACTOS COLECTIVOS:

A) DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO: Son los que rigen para una empresa determinada.

B) DE INDUSTRIA O DE ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGION DETERMINADA:

Son aquellos que rigen para todas las empresas de una determinada rama de la industria, de una actividad económica o de una región determinada.

7. AMBITO PERSONAL DE VALIDEZ:

1. Tiene fuerza de ley para los que lo han suscrito
2. Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubiere celebrado.
3. Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos

contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

8. OBLIGACIÓN LEGAL DE CELEBRAR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Conforme el artículo 51 del código de Trabajo, existe obligación de celebrar un pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo cuando en su empresa o en determinado centro de producción, por la naturaleza de las actividades de la empresa, tiene que distribuir la ejecución de los trabajos y los trabajadores, en varias zonas del país. En este caso, si los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados son distribuidos en diferentes zonas, tiene la obligación legal de negociar con el sindicato, cuando este lo solicite, un pacto colectivo.

Para proceder a la consideración obligatoria se hace necesario tomar en consideración los siguientes requisitos legales:

1. El porcentaje relacionado se debe determinar tomando en consideración para el efecto, la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.
2. Si dentro de la empresa existen varios sindicatos, la obligación patronal de negociar el pacto se debe concretar con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados.

3. Cuando se trata de una empresa o un centro de producción que por la índole de sus actividades, emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que representen cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo ejemplo, si en la empresa existen médicos, enfermeras, personal de servicio y mantenimiento, y cada uno de estos grupos tiene su sindicato, el pacto colectivo deberá negociarse con el conjunto de sindicatos si es que todos están de acuerdo. Si no existiere acuerdo entre todos los sindicatos, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio, dentro de esa empresa.

De acuerdo a lo apuntado anteriormente, dentro de las instituciones que pertenecen al Derecho Colectivo de Trabajo, resulta para efectos del presente estudio, el análisis de la importancia que tiene para toda empresa, el hecho de suscribir un Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo, pues como bien lo dice la ley se convierte en ley profesional para las partes signatarias y dentro de su contenido, se ha encontrado en muchos de ellos, que han superado los derechos, garantías y prestaciones mínimas que contiene el Código de Trabajo.

CAPITULO II

ASPECTOS DOCTRINARIOS Y LEGALES DE LA FIGURA LABORAL DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

I. DEFINICION:

Para poder concretizar el presente estudio y como parte del marco referencial y legal de la institución de la SUSTITUCIÓN PATRONAL, como se anotó anteriormente, se deben de tomar en consideración los dos grandes campos en el que se desenvuelve, como lo son: el Derecho de Trabajo Individual y el Derecho de Trabajo Colectivo. En cualquiera de las anteriores instituciones, puede darse la figura de la Sustitución Patronal, y nuestra legislación la ha incluido dentro de su contenido para prevenir que esta institución (sustitución patronal) en determinado momento pueda ir en perjuicio de la clase trabajadora, siendo congruente con los principios de continuidad y estabilidad dentro de la relación de trabajo. Tomando en consideración que esta institución es bastante frecuente en el marco del derecho mercantil, debido a que una empresa puede en determinado momento pasar a manos de un nuevo propietario, ya sea por compraventa, por fusión, por herencia, por pago, por adjudicación, etc.

Es de analizar también, que no solamente las empresas privadas pueden ser objeto de ser transmitidas a un nuevo propietario por cualquier título, ya que este cambio de propietarios también puede darse entre personas privadas y públicas o viceversa, tal es el caso de la Sustitución Patronal objeto de estudio del presente trabajo, en el que una empresa de propiedad pública pasa a ser propiedad privada.

Para hacer comprensible el tema, se considera necesario analizar cada uno de los componentes de la institución de la Sustitución patronal, entre los cuales tenemos:

SUSTITUCION

La palabra sustitución, gramaticalmente presupone cambio, como el caso de sustituir que es poner o ponerse una persona o cosa en lugar de otra, la palabra en sí es muy común y bastante comprensible, pues concretamente se refiere a cambio. En términos jurídicos sucesor es aquel que se subroga en los derechos y obligaciones de otro, tras haberlas adquirido por cualquier título traslativo de dominio.

2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

Algunos estudiosos como Mario de la Cueva, enfoca el problema de la sustitución patronal con el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, indica que "es un presupuesto necesario de la seguridad social, que debe ser objeto de una regulación legal, para evitar la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo, con sus graves consecuencias, permitiendo así, la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, exigiendo para la disolución del vínculo económico jurídico existente, una causa razonable".⁵

⁵ DERECHO DE TRABAJO MEXICANO. Mario de la Cueva. Tomo II.

Al referirse al concepto de la sustitución patronal, indica que implica necesaria y únicamente el cambio de la persona del patrono y para que exista "no basta que el empresario venda los productos de la consideración o parte de la maquinaria, útiles y enseres, sino que es preciso que se transmita la empresa misma, como unidad económica-jurídica, en el primer caso, la sustitución de patrono es total, en el segundo, solo se opera con relación a los trabajadores que presten sus servicios en la sucursal o dependencia cedida".⁶

Para Guillermo Cabanellas al referirse a la sustitución patronal o en el caso de la cesión de la empresa, manifiesta que "la cesión de la empresa constituye un acto jurídico *res inter alios* acta para los trabajadores dependientes de la misma, por lo cual, si un patrono transfiere a otro la empresa de que es titular, la vigencia de los contratos de trabajo subsisten para este nuevo patrono, en iguales condiciones, y los trabajadores siguen con los mismos derechos y obligaciones. Cualquier modificación que se imponga, por el hecho de la transferencia de la empresa, en las condiciones de la prestación de servicios y que disminuya los derechos o aumente las obligaciones, configurara el incumplimiento del contrato por parte del patrono y autorizara al trabajador para dar por concluido el contrato con la responsabilidad de aquel".⁷

En cuanto a la naturaleza jurídica de la sustitución patronal, Cabanellas expone "que en la cesión, traspaso o venta de una industria y otra actividad laboral, cuando subsisten los contratos de trabajo, no existe una novación al modo en que se enfoca esta institución dentro del Derecho

⁶ DERECHO DE TRABAJO MEXICANO. Mario de la Cueva Tomo I

común dado que se conserva el contrato de trabajo por ser único, dándose el cambio únicamente en la persona del empresario.⁸

Para Ernesto Krotoschin, quien comparte lo dicho por los anteriores autores en cuanto a la sustitución patronal, menciona que al producirse cualquiera de las formas que ocasione la sustitución del patrono en otra persona que también adquirirá las características de patrono, ya sea por la enajenación, cesión, etc., de acuerdo a las legislaciones existentes así como a la doctrina moderna, debe en todo momento considerarse el principio de continuidad y estabilidad en la relación laboral, salvo casos excepcionales y establecidos previamente en la ley en que pueda operar el despido.⁹

De acuerdo a lo anterior y en base a lo manifestado por varios autores citados en el presente estudio, se puede concluir que la Sustitución Patronal debe analizarse desde el punto de vista del Derecho Laboral, siendo de naturaleza sui generis por las diferentes causas que puede originarla, ya que la decisión de sustitución o cambio se da por una parte, persistiendo los elementos

⁷ CONTRATO DE TRABAJO. Guillermo Cabanellas. Parte General, volumen II.

⁸ CONTRATO DE TRABAJO. Guillermo Cabanellas. Pag. 245.

⁹ INSTITUCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO. Ernesto Krotoschin. Pag. 234.

esenciales y condiciones que dieron origen a los contratos de trabajo, o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La naturaleza jurídica de la sustitución patronal se asimila al cambio de deudor o sea la cesión de deudas y al darse esta el patrono sustituto deviene deudor directo de los trabajadores y para el caso de que existiera un derecho que hacerse valer y que haya sido declarado en juicio en contra del anterior propietario, puede según el tratadista citado, ejecutarse en contra del sustituto, ya que la sustitución comprende la totalidad de responsabilidades que existan en el momento de la cesión o transmisión. A esto es conveniente agregar lo que establece al respecto el artículo 23 del Código de Trabajo cuanto menciona claramente que "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existente, 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 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.

3. FORMAS MÁS COMUNES POR LAS QUE PUEDE OPERAR LA SUSTITUCIÓN PATRONAL:

3.1. ENAJENACIÓN:

El Diccionario de Derecho Usual determina que enajenar es la acción y efecto de pasar o transmitir a otro el dominio de una cosa o algún derecho sobre ella. El hecho de la enajenación puede tener origen voluntario o legal. Por ello cuando se habla de enajenación en cuanto a la figura laboral de la Sustitución patronal, se debe referir con exclusividad a la transmisión de bienes del dominio de una persona al dominio de otra, por actos jurídicos intervivos que pueda ser voluntaria y convencional, tal es el caso de la compraventa, permuta, arrendamiento.

En el caso de la venta de una empresa en su totalidad, como unidad económica íntegra o una de sus partes que separadamente pueda dar vida a una nueva unidad económica, para efectos de la relación de trabajo no tiene ninguna repercusión en forma negativa para los trabajadores, puesto que conforme la legislación, 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, obligación solidaria que indiscutiblemente previó el legislador para resguardar los intereses y derechos del sector trabajador.

3.2. ARRENDAMIENTO:

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, se establece que el arrendamiento es un "contrato en que como dice el Código Civil Argentino, dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el uso o goce de una cosa, o a ejecutar una obra, o prestar un servicio, y la otra a pagar por este uso, goce, obra o servicio un precio

determinado en dinero. Se llama también de locación y de alquiler. Es un contrato consensual, sinalagmático y conmutativo". En cuanto a la actividad de una empresa mercantil, que dentro del tráfico comercial se considera como un bien mueble, puede ser objeto de contrato de arrendamiento, dadas las características y su ubicación dentro del comercio de los hombres.

La sustitución patronal por arrendamiento de la empresa, da la idea de una sustitución patronal temporal, porque en determinado momento, al finalizar el contrato de arrendamiento, todos los elementos de la empresa mercantil, incluyendo a los trabajadores, vuelven al estado original en que se encontraban antes de darse el arrendamiento. Por lo que en este caso se da la sustitución patronal doble o sustitución patronal de regreso. En esta clase de sustitución, cada patrono tiene los mismos derechos y obligaciones con respecto a los trabajadores, y la sustitución opera de pleno derecho para cada uno de los patronos, el sustituto temporal y el patrono

sustituido temporalmente, de igual manera opera cuando la empresa y su elemento humano, vuelven a la situación que se encontraba antes del arrendamiento.

3.3 SUCESIÓN HEREDITARIA

En cuanto a la sucesión hereditaria referida a los casos en que pudiera darse ya sea testamentaria o intestada, o donación por causa de muerte, puede operar en materia de Derecho Laboral en lo que es la sustitución patronal, con motivo de la muerte del patrono que hace que los herederos adquieran la propiedad por herencia de los bienes, en los cuales se podría encontrar una empresa. La muerte de un patrono no trae como consecuencia inmediata la terminación de las relaciones de trabajo, salvo el caso que dicho suceso tenga como consecuencia forzada la terminación del negocio o empresa, haciendo imposible su continuación, por cualquier motivo, sin embargo se produce una sustitución de patrono generalmente cuando la empresa se encuentra bien establecida y la actividad esencial es imposible culminar sino de una manera mediata. La legislación laboral establece que es causa de terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan sus derechos, la muerte del patrono siempre que se produzca como consecuencia la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato de trabajo.

3.4 TRANSFORMACIÓN

La empresa es una actividad económica organizada profesionalmente con el fin de producir bienes y servicios contando con una planificación, estando integrada tanto por el empresario, el establecimiento y la actividad laboral que le es inherente, pudiendo ser dirigida por su propio empresario o en el caso de sociedades mercantiles, que es la unión de personas y bienes para la explotación de un negocio, puede estar dirigida por la persona designada por los socios. Entre las facultades de dirección esta la de transformación de empresa. La sociedad mercantil puede sufrir transformación, al producirse el cambio en la forma de la sociedad, adoptando otro tipo regulado por la ley de la materia y que los integrantes de la misma consideren conveniente, sin que esto traiga como consecuencia necesaria la extinción de la empresa ya que permanece, cambiando únicamente su estructura jurídica.

A su vez el propietario de un negocio puede transformarlo y disponer otra forma de explotación. Considerándose que no constituye causa de despido la transformación de una empresa y que la relación de trabajo o el contrato de trabajo permanece vigente con todos sus efectos, siempre y cuando no se afecte al trabajador, ya sea cambiándole las condiciones de la prestación del servicio, que implicaría una causal de despido indirecto.

En cuanto a las sociedades mercantiles, se daría el caso de una sustitución patronal al cambiar la persona jurídica no afectando los contratos de trabajo existentes, subsistiendo el vínculo económico jurídico anterior al darse la transmisión del conjunto de bienes que salen del

patrimonio de una persona jurídica que se extingue e integra al patrimonio de una persona jurídica nueva, dándose así la transmisión de toda una unidad económica.

La transformación se refiere más al cambio de tipo de una sociedad mercantil y por lo tanto siendo la relación laboral, en cuanto al patrono, más de tipo económico, se considera que siempre y cuando no varien las condiciones de prestación del servicio, en contra del trabajador, subsistiendo el vínculo económico-jurídico inicial, se da la sustitución patronal de una persona jurídica por otra persona jurídica.

Lo excepcional pudiera resultar el hecho de darse la transformación de una empresa y que automáticamente no opere la sustitución patronal, en el caso de una empresa pública a privada, de una entidad estatal a una sociedad anónima, sin embargo, se considera que legalmente opera esta figura, pero debiera existir una regulación especial en cuanto a la transformación primeramente de diferentes personas, de pública a privada, para que pueda comprenderse la sustitución patronal, sin embargo, para efectos de las funciones públicas que realizan los trabajadores, no debe afectar sus intereses como tales, puesto que al igual que ocurre en la cesión, la figura del patrono ha sido sustituida, persistiendo la relación laboral, aunque se haya firmado una renuncia con la empresa sustituida de manera individual por parte de cada trabajador, y se haya firmado un nuevo contrato de trabajo con la persona de la entidad sustituta, en congruencia con las disposiciones de carácter Constitucional y ordinario en materia laboral, ya que a efectos de cumplir con los principios de la estabilidad y continuidad, la relación de

trabajo es la que predomina en todo cambio de patrono, ya sea este que se encuentre en el ámbito publico como privado y que opera cualesquiera de las circunstancias mencionadas en cuanto a la enajenación, sucesión hereditaria, cesión, transformación o fusión de empresas.

4. LA SUSTITUCIÓN PATRONAL Y SU REGULACIÓN LEGAL

4.1 ASPECTOS GENERALES

La sustitución Patronal debe ser una respuesta a todo un cuerpo normativo que se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala, que es amparado también por lo contenido en el Código de Trabajo, este ultimo, definitivamente debe ser congruente con lo que establece nuestra Constitución Política, pues esta ha sido desarrollada por una ley ordinaria como lo es el Decreto 1441 del Congreso de la República (código de trabajo). A ello, conviene hacer mención que constitucional y ordinariamente el Estado de Guatemala debe garantizar los derechos de los trabajadores mediante el cumplimiento de los principios en cuanto a su realización practica como lo es principalmente aquellos elementos esenciales que debe reunir toda relación de trabajo y que se encuentran fundamentados en lo que es la figura jurídico-laboral de la SUSTITUCION PATRONAL, como es el caso de LA TUTELARIDAD, ESTABILIDAD, CONTINUIDAD, E IMPERATIVIDAD. Por la razón de que el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, pues trata de compensar la desigualdad existente entre el patrono o empleador y el trabajador, así como trata de compensar con ello, la desigualdad económica que impera otorgando al trabajador una protección jurídica preferente. Se dice que el Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del

trabajador IRRENUNCIABLES únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, mediante la contratación individual y colectiva y de manera muy especial en los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Se dice que es IMPERATIVO Y NECESARIO, pues su aplicación es forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, todo lo anterior dentro de un marco de equidad, justicia social y democráticamente.

4.2 LA SUSTITUCION PATRONAL Y SU AMBITO DE APLICACIÓN JURIDICA PARA LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES -GUATEL-AHORA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, -TELGUA-.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Para iniciar conviene hacer mención que la sustitución patronal puede operar tanto en empresas estatales como privadas, principalmente en el caso que ocupa la presente investigación que tiende a la transformación y venta de una empresa estatal a una sociedad mercantil que cumpla con los requisitos establecidos para dicha venta, como respuesta a un proceso de privatización que ha iniciado el gobierno de turno.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el artículo 121 lo relativo a los bienes pertenecientes al Estado, y en ese sentido, el inciso c) textualmente dice: "los que

constituyen el patrimonio del estado, incluyendo los del municipio y de las entidades descentralizadas o autónomas". Así también, se tiene contemplado Constitucionalmente lo que es la enajenación de los bienes nacionales, y para lo que corresponde a las entidades descentralizadas y autónomas, como es el caso de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel-, se rige por lo que dispone sus leyes y reglamentos.

En lo que se relaciona específicamente a la sustitución patronal, el artículo 106 de nuestra Carta Magna, establece el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales describiendo "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para ese fin, el estado fomentará y protegerá la consideración colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.

El artículo 111 de nuestra Constitución Política, en relación a los trabajadores del Estado, de sus entidades descentralizadas o autónomas, establece en cuanto al régimen de la entidades

descentralizadas: "Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos".

2. CÓDIGO DE TRABAJO

Lo contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, es congruente con lo establecido en el Código de Trabajo, cuando determina el artículo 23: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".

3. REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES GUATEL

El reglamento de personal de la Empresa Estatal constituye un cuerpo normativo que desarrolla de una manera específica aspectos contenidos de acuerdo a las leyes, pactos colectivos y contratos vigentes, en general, son normas que deben ser tomadas en cuenta para el ejercicio eficaz de la función de los trabajadores o servidores públicos en este caso, de los trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel-. Este reglamento contiene aspectos fundamentales que enmarcan normas establecidas en el Decreto 14-71 del Congreso de la República, que contiene la Ley Orgánica de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, y que ha sido desarrollado para regular las relaciones de trabajo entre las autoridades de la Empresa Estatal, creado por medio de la Junta Directiva como órgano supremo de la Empresa en conjunto con los trabajadores y lo contenido en el Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo y lo contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo, mediante el Acuerdo 100-84 de fecha veintidós de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro.

4. PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTE

El Pacto colectivo de condiciones de trabajo, fue suscrito entre la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel- y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de

Telecomunicaciones Guatel, abreviadamente denominado STEGUATEL, el cual se encuentra vigente a partir del 15 de enero de 1995. Este instrumento jurídico-laboral constituye una de las formas mas democráticas y de justicia social que existe dentro de la legislación laboral, puesto que regula aspectos especiales o específicos en lo que es la relación de trabajo, definitivamente ampliamente superados en cuanto a los derechos y garantías mínimas que establece el Código de Trabajo y otras leyes. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene de esa manera, como lo establece el artículo 4 de dicho instrumento carácter de "ley profesional", y en cuanto a la SUSTITUCION PATRONAL, también fue "SUSTITUCION PATRONAL. *Cualquier modificación o traspaso a propiedad privada que pudiera hacerse en el futuro de GUATEL, en cualquiera de las formas a que se refiere el artículo 23 del Código de Trabajo, no afecta ni interrumpe la relación laboral, ni los derechos contemplado en el mismo, estableciéndose en el artículo 16 de dicho Pacto, lo siguiente: adquiridos de los trabajadores, ni la personalidad jurídica del Sindicato, ni la afiliación de los trabajadores y si por los cambios sufridos en la Empresa fuese necesario cambiar o adicionar la denominación del Sindicato, este podrá seguir subsistiendo como tal, con el actual nombre, en tanto se tramita la modificación de sus estatutos y el patrono sustituido esta obligado a reconocer al Sindicato como el legitimo representante de los intereses de todos los trabajadores de la misma".*

CAPITULO III

ANALISIS CRITICO DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES GUATEL, AL TRANSFORMARSE EN TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, TELGUA.

Como ya se mencionó en el Capítulo anterior, cuando existe la situación de cambio de un empleador o patrono por otro, por diversidad de circunstancias anotadas, se da lo que en el Derecho Laboral se conoce como Sustitución Patronal, o sea que conforme el artículo 23 del Código de Trabajo, automáticamente debe operar la sustitución patronal, lo cual garantiza la estabilidad y continuidad en la relación laboral que se produce, en este caso entre el Estado por medio de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, ahora denominada Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, y los trabajadores de la misma.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES GUATEL

Hasta antes de 1997, era considerada como una Empresa estatal, cuya ley orgánica se encuentra contenida en el decreto 14-71 del Congreso de la República, al crearla por medio de este Decreto adquirió el carácter de entidad estatal, descentralizada, autónoma y con personalidad y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones de acuerdo a la normativa establecida para el efecto.

Estructuralmente se conformaba por una Junta Directiva que se integraba por el Ministro de Comunicaciones y Obras Publicas, el Ministro de Gobernación, el Ministro de Relaciones Exteriores y dos personas nombradas por el presidente de la República a su elección y dos suplentes de estos nombrados en la misma forma, en caso de ausencia de los Ministros los sustituían los respectivos Viceministros. Además existe una Gerencia, cuyo gerente es nombrado por la Junta Directiva así como los subgerentes que se consideren necesarios. Se integraba además dentro de su estructura administrativa de Unidades Administrativas, Asesorías y Secretarías.

Como ya es del conocimiento público, del total de la población del país más del 80% no cuenta con servicio telefónico a la fecha, la problemática se centraliza en el área rural. La deficiencia en el servicio telefónico se debe entre otros aspectos a la mala administración que ha sido un problema que trae muchos años atrás con los gobiernos que han estado de turno. Sin embargo, a pesar de esa mala administración, el Estado percibía por medio de esta Empresa Estatal, según datos estadísticos de 1997, en utilidades 515.1 millones de quetzales, ello da margen a considerar la magnitud del problema que afronta la Empresa Estatal, pues esa utilidad no era bien empleada, principalmente en reinversión en cuanto a mejorar y ampliar la cobertura del servicio telefónico, como un servicio indispensable para el desarrollo de un país.

Otra de la circunstancia que se considera importante de mencionar en cuanto a la decisión de vender la empresa estatal que a juicio del investigador era la más rentable de las

empresas gubernamentales, es el hecho de necesitar recursos el gobierno para cubrir gastos comunes de un Estado, así también responder a exigencias de organismos internacionales financieros que otorgan préstamos y donaciones al Estado de Guatemala, aunado a ello, también es de considerar el hecho que el gobierno se desatendía de una problemática más en relación a la competencia que pudiera haber surgido al desmonopolizar las telecomunicaciones, la aceptación tácita de la mala administración y de adoptar medidas para no ir a la quiebra.

2. PRIVATIZACIÓN DE EMPRESAS DEL ESTADO

El tema de la privatización o la venta de las pocas empresas del estado se inició con el gobierno del Licenciado Ramiro De León Carpio, en 1994, cuando se creó la Secretaría de Privatización y desmonopolización de bienes y servicios del Estado. Esta idea se concretizó con el gobierno de Alvaro Arzú en 1996, con el nombramiento del comisionado Presidencial para la Modernización y Fortalecimiento estatal y plan de privatizaciones, Ingeniero Gustavo Saravia, que inició el 13 de febrero de 1997, en base a lo que se contemplaba en el Plan de gobierno de 1996-2000.

Esta idea de la venta de empresas del Estado y fundamentalmente aquellas que prestan servicios públicos esenciales no ha sido muy bien acogida por la población, pues lógico resulta pensar que al estar administrada por un particular bajo concepciones puramente mercantilistas, los costos del servicio se elevarían. Lo anterior se ha podido comprobar con el incremento del

2,300 por ciento en cuanto a la tarifa telefónica cuando se inició la transformación de la Empresa Estatal a Empresa Privada.

El gobierno de Guatemala ya tenía contemplado la venta de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones –Guatel-, para 1997, lo cual había sido tomado en cuenta en la elaboración del presupuesto general de Ingresos y Egresos de la Nación, además de esta figuraban las siguientes:

1. Turbina Steward and Stevenson, planta la Laguna y las acciones del gobierno en la Empresa Eléctrica de Guatemala
2. Correos y Telégrafos hasta un 35 por ciento
3. Indeca
4. Instituto Guatemalteco de Turismo
5. Productos Lácteos Prolac
6. Portuaria Santo Tomas de Castilla
7. Comité de Reconstrucción Nacional
8. Corfina
9. Banco Nacional de la Vivienda
10. Portuaria Quetzal
11. Bandesa
12. Zona de Libre Industria y Comercio Zolic

- 13. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- 14. Empresa Municipal de Agua -EMPAGUA-
- 15. Instituto Nacional de Electrificación -INDE-

De acuerdo a lo anterior, convendría entonces hacerse la pregunta, cual será la intervención del Estado en el que hacer de los servicios públicos, siendo estos su razón de ser, cual es la situación de los trabajadores estatales cuando las empresas de este se transformen en empresas privadas, cumplirán con la legislación y en especial con el Código de Trabajo, al hacer operar la Sustitución Patronal. Todo ello, podría atenderse en las siguientes líneas.

3. PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES -GUATEL-, A TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA -TELGUA-.

Como se mencionó anteriormente, la transformación, forma parte de las distintas maneras en que opera un cambio o sustitución de un patrono, en este caso, del empleador que era el Estado por ser una Empresa Pública, a un empleador o patrono de carácter privado que lo constituye la Empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, que es la persona jurídica que adquirió las acciones por medio de la licitación.

En primer término, y para una mayor comprensión de la magnitud del problema, que también vale decir, ha ocasionado que los estudiosos e interesados en este proceso emitan en cuanto a la interpretación de la normativa existente diferentes opiniones y versiones, a raíz de ello, por considerarse conveniente, se presenta el análisis jurídico social de los aspectos fundamentales por los cuales no operó la sustitución patronal en el caso objeto del presente estudio.

El gobierno de Guatemala, tiene la obligación de actuar dentro de este proceso apegado a la ley, en tal sentido, conviene hacer la reflexión de lo contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 134, por considerar que la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel- era una entidad autónoma y descentralizada, el mismo artículo se refiere a "Descentralización y Autonomía: El municipio y las entidades autónomas y descentralizadas actúan por delegación del Estado. La autonomía, fuera de los casos especiales contemplados en la Constitución de la República, se concederá únicamente, cuando se estime indispensable para la mayor eficiencia de la entidad y el mejor cumplimiento de sus fines. Para crear entidades descentralizadas y/o autónomas, es necesario el voto favorable de las dos terceras partes del Congreso de la República. Se establecen como obligaciones mínimas del municipio y de toda entidad descentralizada y autónoma las siguientes:

- a) Coordinar su Política, con la Política general del Estado y, en su caso, con la especial del ramo a que corresponda.

- b) Mantener estrecha coordinación con el órgano de planificación del Estado.
- c) Remitir para su información al Organismo Ejecutivo y al Congreso de la República, sus presupuestos detallados ordinarios y extraordinarios, con expresión de programas, proyectos, actividades, ingresos y egresos. Se exceptúa la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Tal remisión será con fines de aprobación, cuando así lo disponga la ley.

- d) Remitir a los mismos organismos, las memorias de sus labores y los informes específicos que les sean requeridos, quedando a salvo el carácter confidencial de las operaciones de los particulares en los bancos e instituciones financieras en general.
- e) Dar las facilidades necesarias para que el órgano encargado del control fiscal, pueda desempeñar amplia y eficazmente sus funciones.
- f) En toda actividad de carácter internacional, sujetarse a la Política que trace el organismo Ejecutivo. De considerarse inoperante el funcionamiento de una entidad descentralizada será suprimida mediante el voto favorable de las dos terceras partes del Congreso de la República.”

Como se describe en el artículo anterior, la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "Guatel", como una entidad estatal con carácter de entidad descentralizada y autónoma, de la misma forma como fue creada, de esa misma forma, por la importancia que tiene para la población guatemalteca el servicio de teléfono, debió haber sido aprobada la venta por parte del Congreso de la República, mediante voto favorable de las dos terceras partes de los diputados.

El artículo 124 de la Constitución, que se considera por parte del investigador fue la base para iniciar el proceso de privatización o venta de los bienes y activos del Estado, dice literalmente "Enajenación de los bienes nacionales. Los bienes nacionales solo podrán ser enajenados en la forma que determine la ley, la cual fijara las limitaciones y formalidades a que deba sujetarse la operación y sus objetivos fiscales. Las entidades descentralizadas o autónomas, se regirán por lo que dispongan sus leyes y reglamentos".

Resumiendo lo contenido en los artículos Constitucionales anteriores, y con el propósito de que se justificara la decisión gubernamental de vender la empresa que se consideraba la más rentable del Estado, el procedimiento a seguir consistía en crear una Ley específica que normara lo relativo a la venta de los activos y bienes del Estado, pues la Ley de Contrataciones del Estado, comprendida en el Decreto 57-92 del Congreso de la República, establece como objetivo principal de dicha ley en su artículo 1 lo siguiente: "Objeto. La compra, venta y la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades

descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas públicas estatales o municipales, se sujetan a la presente ley su reglamento. Queda a salvo lo dispuesto en convenios y tratados internacionales de los cuales Guatemala sea parte. Las donaciones que a favor del Estado, sus dependencias, instituciones o municipalidades hagan personas, entidades, asociaciones u otros Estados o Gobiernos Extranjeros, se registrarán únicamente por lo convenido entre las partes, pero si tales entidades o dependencias tiene que hacer alguna aportación, a excepción de las municipalidades, previamente oirán al Ministerio de Finanzas Públicas”.

En lo que respecta a la función del Estado, en relación a la compra y contratación, se creó la misma ley con el propósito aparente, de eliminar algunos obstáculos que afrontaban dichas entidades, para la ejecución pronta y eficiente de las obras y adquisición de bienes, suministros, servicios que ocasionaba atraso en el desarrollo y realización de programas sociales que le atañe al Estado, sin embargo es criterio nuestro, que dicha ley era un antecedente necesario para poder enajenar los Bienes del Estado sin mayores limitaciones o formalismos. Entonces, esta ley debió crearse porque era un antecedente necesario para poder vender los bienes del Estado, es decir, cumplir con la política privatizadora del actual gobierno.

Sin embargo, contempla esta Ley lo relativo a la enajenación y transferencia de bienes del Estado, por medio de la subasta pública y previo a cumplir con requisitos indispensables como: Que la autoridad interesada determine la conveniencia de la contratación e inicie el trámite del expediente acompañando las justificaciones pertinentes. Que se practique el avalúo del bien por

parte del Ministerio de Finanzas Públicas, así como que se emita acuerdo gubernativo que autorice la contratación por conducto del Ministerio de Finanzas Públicas y con el refrendo del titular del Ministerio que haya iniciado el trámite. Las entidades descentralizadas y autónomas, observarán las reglas establecidas en este artículo en lo que sea aplicable y el acuerdo será emitido por la autoridad superior de la entidad interesada.

A. REFORMAS A LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO POR MEDIO DEL DECRETO LEGISLATIVO 20-97 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Los artículos contenidos en la Ley de Contrataciones del Estado, que fueron objetos de reformas por medio del Decreto 20-97 del congreso de la República, fueron el 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 97, que se refieren a la enajenación y transferencia de bienes del Estado, lo cual se podrá efectuar por medio de subasta pública. Para la enajenación y transferencia de bienes inmuebles del Estado, como bien lo cita la ley, deben observarse los requisitos contenidos en el artículo 90 que dice: "...Que la autoridad interesada, determine la conveniencia de la contratación e inicie el trámite del expediente acompañando las justificaciones pertinentes. Que se practique el avalúo del bien por parte del Ministerio de Finanzas Públicas y que se emita acuerdo gubernativo que autorice la contratación por conducto del Ministerio de Finanzas Públicas y con el refrendo del titular del Ministerio que haya iniciado el trámite...".

Además, preceptúa en dicho artículo que en lo que corresponde a las entidades descentralizadas y autónomas, se regirá por las reglas de ese artículo en lo que fuera aplicable, así como por acuerdo de la autoridad superior de la entidad interesada.

De lo anterior y resumiendo los demás artículos objetos de reforma por medio del Decreto 20-97 del Congreso de la República, los requisitos esenciales para poder proceder con la venta o enajenación de bienes muebles o inmuebles del Estado, inclusive los de entidades descentralizadas y autónomas era fundamentalmente que cumplieran con:

1. Presentar en este caso ante el Congreso por intermedio del Ejecutivo, la justificación de la conveniencia por parte de la autoridad interesada, en este caso, por parte de la Junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, e iniciar el trámite del expediente.
2. Que para proceder con la venta o enajenación de un bien del Estado, es conveniente también por lógica, que se practique un avalúo del bien que será objeto de la venta, o sea, poder determinar el valor del mismo desde el punto de vista real y objetivo y que represente por esa circunstancia ventajas para el gobierno de Guatemala, en la captación de recursos.
3. Que al haber efectuado lo anterior, pueda emitirse acuerdo gubernativo en donde en base a lo anterior, pueda emitirse la aprobación o autorización para la venta, y por considerar la magnitud de las circunstancias que rodean el bien estatal objeto de venta como lo es la Empresa

Guatemalteca de Telecomunicaciones, debe conocer el Congreso de la República, apegado a lo que reza el artículo 134 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los anteriores artículos fueron reformados por el Artículo 1 del Decreto 20-97 del Congreso de la República que regulan la enajenación de los bienes del Estado y supletoriamente la enajenación de los bienes de las entidades autónomas y descentralizadas del Estado

B. ASPECTOS A CONSIDERAR EN CUANTO A LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN EL CASO DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES GUATEL, AL TRANSFORMARSE EN TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, TELGUA.

B.1 ASPECTOS POLÍTICOS

El aparato del Estado se constituye en un ente abstracto pero dotado de principios filosóficos muy profundos que deben ser ejecutados por el gobierno, así también, el gobierno, es el representante directo del Estado y este es el encargado de ejercitar la Administración Pública. El gobierno a su vez se encuentra representado en determinado periodo de tiempo, por un partido político, que ha sido electo por el pueblo, de allí que cuando en la Constitución Política de la República de Guatemala se establece la estructura y organización del Estado, esta la divide en

Régimen Político Electoral, Régimen administrativo, Régimen de Control y fiscalización, régimen financiero y régimen municipal.

a) En cuanto al régimen político electoral, se refiere a la importancia que tiene para la conformación de un Estado de Derecho, debe existir la libertad de formación y funcionamiento de las organizaciones Políticas, lo que se encuentra regulado en el Decreto 1-85 de la Asamblea Nacional Constituyente, que contiene la Ley Electoral y de Partidos Políticos. Al gobierno llegan representantes de los partidos políticos que han participado en las Elecciones Generales y han sido electos por el pueblo mediante el sufragio y el ejercicio de los derechos políticos regulados en la legislación. Este factor es sumamente importante para el presente análisis, puesto que en el periodo de tiempo en que se encuentre gobernando determinado partido político, este pone en marcha una serie de disposiciones que rigen los lineamientos de su Política de gobierno, lo cual por esas circunstancias, denotan cambios constantes y en algunas oportunidades hasta incongruentes con la propia realidad, pues muchas veces, responde a necesidades del propio gobierno y no a las necesidades de una población que los eligió como sus representantes.

Por lo anterior, el gobierno actual, ha iniciado con lo que se le ha denominado Plan de Gobierno Guatemala, 1996-2000, el cual conlleva ejecutar el Programa de Privatización de las empresas del Estado que no es más que dejar en manos de los particulares funciones que son parte del que hacer del Estado, como lo es el proceso de transformación que ha sufrido la

Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel-, a la Empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima.

C. En cuanto al Régimen Administrativo, para poder coordinar el trabajo complejo que conlleva su actividad.

D. La administración pública, la Constitución ha establecido que el territorio nacional se divida para su administración en departamentos y estos a su vez en municipios. Para cumplir con estos objetivos, se ha establecido lo que se denomina regionalización administrativa que no es más que la creación del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en la que deben tener participación directa los representantes de las comunidades, como son el Alcalde, los Gobernadores, y la población organizada correspondiente.

Conviene hacer mención de la función que cumplen las entidades descentralizadas y autónomas que pueden crearse en base al artículo 224 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y qué es lo que pretende el Estado tiende a través de la creación de empresas como Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -Guatel-, y otras, a la descentralización administrativa; porque aunque las empresas descentralizadas estatales, tienden a tener independencia funcional, más no económica, el gobierno pretende convertir muchas de ellas, en empresas privadas, delegando en los particulares, las funciones administrativas propias del Estado, situación que obedece a suponer si la decisión anterior, puede ocasionar un beneficio o

un perjuicio para la población, así también para los trabajadores o servidores públicos que laboran para las mismas.

En lo que respecta al Régimen de Control y Fiscalización, este se determina con la creación de la Contraloría General de Cuentas, la cual tiene las funciones de fiscalización de los ingresos, egresos y en general de todo interés hacendario de los organismos del Estado, los municipios, entidades descentralizadas y autónomas, así como de cualquier persona que reciba fondos del estado o que haga colectas públicas.

Aunque empresas descentralizadas como el caso de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, gozaban de cierta independencia funcional, el Estado por intermedio de la autoridad correspondiente, en este caso la Contraloría General de Cuentas, se encargaba de la supervisión, fiscalización y control financiero de las mismas, sin embargo, aunque el servicio esencial de teléfonos se preste por una entidad privada, como es el caso de la transformación que ha sufrido la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, no podrá ser fiscalizada, controlada financieramente por parte de la Contraloría General de Cuentas, sino que se regirá por las disposiciones que al respecto se regulen relativo a las sociedades mercantiles.

En conclusión, podría mencionarse que dentro de lo político que surgió para que no pudiera operar la sustitución patronal, están los siguientes aspectos:

- 1.. Los intereses demostrados de querer descargar al Estado de la obligación en la transformación de una entidad pública a privada relativo a las obligaciones y deberes para con los trabajadores o servidores públicos de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel.
2. El manipuleo en cuanto a los aspectos económicos de que fueran objeto los trabajadores de la entidad, dirigidos por medio de los representantes legales de los Sindicatos que funcionaban al momento de producirse el inicio del proceso de transformación de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel.
3. El beneficio que el Estado tendría con la venta de Guatel, en relación a poder cumplir con los compromisos pendientes para ejecutar el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación, así como con los organismos internacionales de carácter financiero, sin evaluar el perjuicio que podría causar a la población en cuanto a incrementar el servicio telefónico, como bien se dijo en las justificaciones de la venta, en el área rural, lo cual como se ha evidenciado a la fecha y como se ha hecho ver en las anteriores líneas, en lugar de beneficiar ha ocasionado el incremento en el servicio telefónico y de continuar con la deficiencia para poder cubrir con la dotación de este servicio en las áreas que carecen del mismo.

B.2 ASPECTOS ECONÓMICOS

Para el gobierno de Guatemala, le era sumamente tentador, el hecho de poder vender la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, respondiendo a los aspectos políticos mencionados en el inciso anterior y de esa manera agenciarse fondos para solventar problemas financieros de administración y ejecución del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación. Tan evidente resultaba lo aseverado anteriormente, que dentro del Presupuesto de 1997, ya se contemplaba el costo de la venta de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel y otras entidades estatales..

Durante el tiempo de la administración, en la que anualmente representaba utilidades considerables, se dedico únicamente a incrementar los salarios de los trabajadores, llegando al grado de considerarse dentro de la Administración Pública, que los trabajadores de dicha Empresa eran los doblemente y mejor pagados dentro de las entidades estatales, así como a que existiera fuga de capitales que a la fecha no puede ser probado y que de ello evidentemente tienen conocimiento las altas autoridades de la misma.

Dentro del ámbito económico que se considera fue relevante para que no operara la sustitución patronal se estima:

1. Que el gobierno de Guatemala, no cuenta con los recursos indispensables para poder competir con otras empresas en los servicios telefónicos y de las telecomunicaciones en general, debido a que no cuenta con la capacidad administrativa y financiera indispensable para ello.
2. Que el gobierno de Guatemala necesita para poder cumplir con su presupuesto, especialmente en lo que se refiere al pago de personal, y otros servicios, necesita la venta de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, así como de otras entidades estatales.
3. Por la necesidad de responder a intereses de organismos internacionales de carácter financiero y por las características que conlleva la moda internacional de las privatizaciones en otros países, así como por la convicción en la creencia que este servicio puede ser administrado por personas particulares, aunque por el incremento en el costo, debido a que se enfoca el servicio de una manera mercantilista mas no social o pública, únicamente pueda ser adquirido por personas con capacidad económica que responden a las clases sociales medias-altas.

B.3 ASPECTOS SOCIALES

El hecho de querer dejar en manos de particulares la administración de servicios esenciales de carácter público, no tiene relación el aspecto social dentro de este ámbito, sin embargo, lo social entra en la actividad que realiza el Estado por delegación del pueblo, y ello, evidencia que las razones por las cuales no opero la sustitución patronal dentro de este aspecto, en perjuicio de los trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, se encuentran:

1. Lo oneroso que lógicamente resultaba para la población usuaria el hecho de que la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, se convirtiera en una empresa privada, o sea en una sociedad anónima con características puramente mercantilistas, así también la problemática que conlleva para los trabajadores estar sujetos a tales disposiciones.
2. Lo interesante que resulto para los trabajadores, el hecho de haberles anunciado que tendrían el 5% de las acciones de la Empresa, así como que la estabilidad y continuidad en la relación de trabajo persistía, y que por dicha transformación, únicamente operaría el pago del pasivo laboral y la recontractación por parte de la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, sin detenerse a pensar lo que ello representa para la clase trabajadora en general, y lo dañino que resulta para la organización sindical.

3. No operó la sustitución patronal, en cuanto a este aspecto, puesto que hubo conformidad entre la clase trabajadora representada por dos sindicatos y una asociación solidarista, lo que hizo más fácil al gobierno de Guatemala, continuar con el proceso de transición.

B.4 ASPECTOS JURÍDICO-LEGALES

La mayoría de los artículos reformados contenidos en la Ley de Contrataciones del Estado, y establecidos en el Decreto 20-97 del Congreso de la República, fueron objeto de inconstitucionalidades, por las situaciones mencionadas en el transcurso del presente capítulo, sin embargo, en lo que respecta a la Sustitución Patronal, se considera que no operó automáticamente, por las siguientes situaciones:

1. El predominio del aspecto político fue fundamental, si se analiza que el gobierno de Guatemala y sus tres poderes se encuentran ejerciendo el poder de una manera coordinada.
2. En cuanto a lo referente a la legislación entorno al tema, debió operar automáticamente el artículo 23 del Código de Trabajo, aunque se haya considerado a la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, una entidad descentralizada y autónoma, lo cual es congruente con lo que se establece en el artículo 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

cuando establece que "Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo, con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos".

Sin embargo, al declararse por parte de la Corte de Constitucionalidad que en lo referente a la sustitución patronal, y la inconstitucionalidad planteada a los artículos 92 y 93 de la Ley de Contrataciones del Estado, que "no hay fundamento para suponer una infracción, dado que la norma que ha sido objeto de inconstitucionalidad, prevee la aplicación de este código al caso de una sustitución patronal, aspecto del que carece la legislación del Servicio Civil, por lo que, en lugar de dejar sin regulación ese supuesto, esta señalando la ley que debe aplicarse, lo que tiene consonancia con los derechos establecidos en los artículos 101 y 102 de la Constitución". Para el efecto, también es necesario hacer mención el valor que tiene lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel vigente, establece en su artículo 16 lo siguiente: "Sustitución Patronal: Cualquier modificación o traspaso a propiedad privada que pudiera hacerse en el futuro de Guatel, en cualquiera de las formas a que se refiere el artículo 23 del Código de Trabajo, no afecta ni interrumpe la relación laboral, ni los derechos adquiridos de los trabajadores, ni la personalidad jurídica del Sindicato, ni la afiliación de los trabajadores y si por los cambios sufridos en la Empresa fuese necesario cambiar o adicionar la denominación del Sindicato, este podrá seguir subsistiendo como tal, con el actual nombre, en tanto se tramita la modificación de sus estatutos

y el patrono sustituto esta obligado a reconocer al Sindicato como el legítimo representante de los intereses de todos los trabajadores de la misma. Como bien lo establece el Código de Trabajo y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, el presente instrumento tiene carácter de ley profesional entre la Empresa, sus trabajadores y el Sindicato con efecto en todos los lugares de la República en donde tenga establecidos o en el futuro establezca centros de trabajo, cubriendo también a aquellos trabajadores de Guatel que se encuentren con carácter temporal o eventual en la prestación de sus servicios como trabajadores.

3. Al querer pretender constituir abruptamente la Empresa pública a una privada mediante la Constitución a una sociedad anónima, ocasionó una serie de inconformidades por parte de los trabajadores en un inicio, así como de algunas instituciones de carácter público, como lo son la función del Procurador de los Derechos Humanos, el Procurador General de la Nación, algunos diputados al Congreso de la República, etc., lo que ocasionó que se suspendiera temporalmente la inscripción provisional de la Sociedad Anónima, lo cual se concretizó al estar firme el Acuerdo número 11-97 de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, emitido por parte de la Junta Directiva, con el objeto de constituir a la empresa estatal en un patrimonio unitario, como consecuencia de las reformas a la Ley de Contrataciones del Estado, mediante el Decreto 20-97 del Congreso de la República, el cual fue ratificado en Consejo de Ministros mediante Acuerdo Gubernativo número 488-97, publicado en el Diario

de Centroamérica el día 27 de junio de 1997, el cual entro en vigencia el día siguiente de su publicación.

4. Mediante la Escritura numero 154 autorizada por el Escribano de Cámara y Gobierno, el 21 de julio de 1997, así como en base a la escritura numero 156 que modifico la anterior, autorizada también por el Escribano de Cámara y gobierno de fecha 21 de julio del mismo año, quedo constituida formalmente la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, la cual podrá abreviarse TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, S.A. se prevee la figura juridico-laboral de la Sustitución Patronal, en cuanto a que esta empresa mercantil pueda ser vendida a una persona individual o jurídica conforme al procedimiento establecido, en vista de que los contratos suscritos recientemente por los trabajadores, fueron con la Empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, operando en este caso, obviamente lo que establece el artículo 23 del Código de trabajo en lo que respecta a la sustitución del patrono que no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. Entre otras disposiciones legales, se cita también las que se encuentran en el Reglamento de personal contenido en el Acuerdo Gubernativo numero 100'84 de fecha 22 de febrero de 1984, así como en el Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo vigente, que contiene derechos y obligaciones, así como las prestaciones que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores los cuales no pueden ser disminuidos, violados, tergiversados, o limitados en forma alguna, de acuerdo a los artículos 44 y 106 de la Constitución y 12 del Código de Trabajo que habla al respecto.

5. Que conforme lo establece el artículo 226 del Código de Trabajo que textualmente dice: "A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio: inciso b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales ..."

En la escritura constitutiva de la sociedad anónima, como una sociedad mercantil, cuya definición se cita la de Bolaffio referido por el tratadista guatemalteco René Arturo Villegas Lara en el libro Derecho Mercantil Guatemalteco como "la sociedad mercantil regular es un objeto autónomo de relaciones jurídicas constituidas por medio de un contrato que tiene notoriedad legal, entre dos o mas personas, las cuales se proponen ejecutar, bajo una denominación social, y con un fondo social, formado por las respectivas aportaciones, uno o más actos mercantiles, para repartir consiguientemente entre ellos los beneficios y las pérdidas de la empresa común en la proporción pactada o legal". El tratadista guatemalteco Edmundo Vasquez Martinez, define a la sociedad mercantil como "la agrupación de varias personas que, mediante un contrato, se unen para la común realización de un fin lucrativo, crean un patrimonio específico y adoptan una de las formas establecidas por la ley".

Lo anterior, denota que al momento de haberse constituido la sociedad denominada TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, los sindicatos de trabajadores por intermedio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social debieron haber sido disueltos, aunque persista de manera individualizada la situación de los representantes legales de los sindicatos que se constituyeron en la sociedad, la designación como socios fundadores de la sociedad en referencia.

CONCLUSIONES

1°. La Constitución Política de la República de Guatemala en su contenido en materia laboral, es congruente con lo que establece el Código de Trabajo en el artículo 23, el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, en el artículo 16, en relación a establecer que toda vez sufra la empresa el cambio de empleador o patrono por diferentes circunstancias, sea esta por venta, transformación u otras, debe preservarse la estabilidad y continuidad en la relación laboral, principalmente en beneficio de los trabajadores, por el carácter tutelar de sus normas, mediante la figura jurídico-laboral de la SUSTITUCION PATRONAL.

2°. El Estado de Guatemala viola los preceptos legales en materia laboral al ratificar el Acuerdo número 11-97 de la Junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel al tener como una de las consecuencias inmediatas el hecho de haber sido obligados los trabajadores a renunciar de sus puestos y haberle cancelado sus prestaciones de trabajo correspondientes, ante la necesidad de conservar el empleo mediante la contratación de que fueron objeto por la empresa sustituida en este caso la Empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, Telgua, renunciando no solo a su empleo con la empresa estatal sino también a sus derechos adquiridos, lo cual es ilegal y nulo de pleno derecho.

3°. El hecho de no haber operado la SUSTITUCION PATRONAL en el caso de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel y la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, los trabajadores quedaron en desventaja, vulnerándose de esta manera sus derechos adquiridos y amparados por las leyes de trabajo y en este caso por lo contenido en el Pacto de Condiciones de Trabajo suscrito entre la empresa estatal y los Sindicatos de trabajadores.

4°. Al ser contratados los trabajadores de la Empresa Estatal por la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, se contemplo en la Escritura Constitutiva de sociedad mercantil LA SUSTITUCION PATRONAL, la cual debe operar automáticamente también considerando lo preceptuado en las leyes laborales, situación que garantiza al trabajador en mínima parte, la estabilidad y continuidad en su nueva relación de trabajo.

5°. La actitud de los representantes legales de los Sindicatos de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, desvirtúa su naturaleza jurídico social como Asociación Profesional, al figurar como socios fundadores de la sociedad mercantil establecido en la Escritura Pública número 154 del Escribano de Cámara y Gobierno, además es incongruente con los fines del Sindicato y conforme la ley deben quedar disueltos como tal, a través de la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social así como de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo que establece la ley como prohibición de participar en tales calidades en representación de los Sindicatos de Trabajadores en especial como ha quedado establecido su participación en actividades mercantiles y comerciales.

6°. Al quedar disuelto el o los Sindicatos de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel, por las causales de prohibición establecidas en la ley, el pacto colectivo de condiciones de trabajo no perdería su eficacia jurídica por la renuncia a la Empresa Estatal de los Trabajadores, por las causales de disolución de los Sindicatos y la actividad individual realizada por sus líderes, ni por quedar disuelta la Empresa Estatal y convertida en una Empresa Privada.

7°. Por los aspectos políticos y económicos fundamentalmente, motivados por el Plan de Gobierno de turno, así como por el total acuerdo de los representantes legales de los trabajadores organizados en Sindicatos, no opero la SUSTITUCION PATRONAL de hecho, comprometiendo el gobierno de Guatemala el pasivo laboral de los trabajadores, así como violando los derechos adquiridos por los trabajadores, y como consecuencia de violar derechos adquiridos y de conformidad lo que establecen los artículos 44 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo son nulos Ipso Jure.

8°. Que el problema del papel de los Sindicatos frente a las políticas privatizadoras del actual gobierno, ha repercutido negativamente en la organización sindical y principalmente en la atención de los intereses de los trabajadores y de la población en general, ello se debe, entre otras circunstancias al hecho de temer perder el empleo, a la oportunidad que le brinda el patrono o empleador a algunos trabajadores principalmente los líderes de mejoras salariales y de puestos de trabajo, todo ello como una táctica para poder eliminar algunos obstáculos que permitan continuar con un proceso de privatización que se esta ejecutando a nivel nacional, como ha sucedido con el caso de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel.

RECOMENDACIONES

1°. Que el Gobierno de Guatemala, por los constantes desaciertos en cuanto a sus políticas, en especial en lo que atañe a la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, debe velar porque se cumplan las leyes de trabajo, dando el ejemplo y no dirigir su accionar anteponiendo los aspectos políticos de los jurídico-legales en detrimento de la clase trabajadora del Estado y del sector privado.

2°. Al limitar en sus derechos adquiridos a los trabajadores de la Empresa Estatal, el Estado de Guatemala, debe tener la obligación de resguardar los principios de estabilidad y continuidad en la relación laboral que ahora subsiste entre la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, en especial en lo que a la sustitución patronal se refiere, lo cual se encuentra claramente establecido en la ley, lo cual se evidenciara al cambiar de patrono o empleador la empresa transformada mediante el proceso de venta que se efectuara próximamente.

3°. Los trabajadores de la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, deben organizarse para conformar un Sindicato y de ser posible suscribir un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo, en aras de lograr reafirmar o ratificar los derechos adquiridos durante la denuncia del Pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre los dos Sindicatos de Trabajadores y la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel.

4°. Los trabajadores organizados de la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, deben considerar lo preceptuado en el Código de Trabajo en cuanto a los fines, derechos, obligaciones de las Asociaciones Profesionales, cuidando que los líderes del mismo, por las calidades que representan no contravengan tales disposiciones, como ha ocurrido con los líderes de los sindicatos que figuran como socios fundadores de la Empresa Telecomunicaciones Sociedad Anónima, quienes definitivamente su accionar radica en una actitud como personas individuales, al comparecer como socios fundadores y representantes del sindicato en la constitución de una sociedad mercantil, que les prohíbe legal y moralmente a integrar un Sindicato con la Empresa transformada en Empresa privada.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

- 1°. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN GUATEMALA. Mario López Larrave. 1979.
- 2°. INTRODUCCION A LOS PROBLEMAS ECONOMICOS DE GUATEMALA. Piedrasanta Rafael, Editorial universitaria, volumen II, 1971.
- 3°. EL SINDICALISMO EN GUATEMALA. Tesis de Grado Rene Rodríguez Ramírez, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1964.
- 4°. PRIVATIZACION, LA CLAVE PARA UN MEJOR GOBIERNO. E.S. Saves, 1a. Edición, 1989. Biblioteca de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 5°. POLITICA FISCAL Y CAPACIDAD ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE GUATEMALA. Miguel de Paz Pérez, 1984. Biblioteca de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 6°. GUATEL, PORQUE PRIVATIZAR. Manuel Ayau Córdón, 1994.
- 7°. DERECHO MEXICANO DE TRABAJO. Mario de la Cueva, México, 1972
- 8°. DERECHO DEL TRABAJO. De Buen L. Nestor, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México.
- 9°. CURSO DE DERECHO DE TRABAJO. Alonso García, Manuel, Ediciones Ariel, 3°. Edición Barcelona, 1971.
- 10°. LA RENUNCIA Y EL MUTUO CONSENTIMIENTO COMO FORMAS DE DISOLUCION DE VINCULO LABORAL. Barrera Castillo, Luis Alfredo. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1974.
- 11°. CIENCIA DE LA ADMINISTRACION. LA FUNCION PUBLICA. Bielsa, Rafael, Roque De Palma Editor, 1955 y 1960.
- 12°. COTNRATO DE TRABAJO. Guillermo Cabanellas, Edición Unica Argentina 1974.

- 13°. JURISDICCION PRIVATIVA DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y EL ESTADO. Jiménez Barillas, Mario, USAC 1975.
- 14°. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Ernesto Krotoschin, Roque Depalma Editores, 2ª. Edición Argentina 1968.
- 15°. EL DERECHO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Napoli, Rodolfo Editorial La Ley, Argentina, 1969.

DICCIONARIOS:

1. Diccionario de Derecho Usual Guillermo Cabanellas.
2. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Manuel Ossorio
3. Diccionario Pequeño Larousse español, edición 1996.

LEYES CONSULTADAS

1. Constitución Política de la República de Guatemala
2. Ley del Organismo Judicial
3. Código de Trabajo
4. Ley de Servicio Civil
5. Ley de Contrataciones del Estado
6. Reformas a la Ley de Contrataciones del Estado decreto legislativo 20-97
7. Ley Orgánica de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel
8. Reglamento de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones Guatel
9. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente