

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

**NOTIFICACION POR ESCRITO OBLIGATORIA  
EN CASO DE SUSTITUCION PATRONAL**

TESIS

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

Por

**JULIAN OSVALDO SAMAYOA MORALES**

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos Profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Septiembre de 1998

24  
7 (1912)  
0.4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. Lázaro Ruiz Orellana
Vocal:	Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya
Secretario:	Lic. Gerardo Prado

***Segunda Fase:***

Presidente:	Lic. Rubén Alberto Contreras Ortiz
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

**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).

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

256

Guatemala, 7 de agosto de 1,998



Señor Decano de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Su Despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

11 AGO. 1998

**RECIBIDO**  
Horas: 16:20  
Oficial: [Signature]

Señor Decano:

En atención a nombramiento como consejero de tesis recaído en mi persona, mediante providencia del 15 de julio de este año, para asesorar al Bachiller JULIAN OSVALDO SAMAYOA MORALES, en la elaboración de su tesis titulada "NOTIFICACION POR ESCRITO OBLIGATORIA EN CASO DE SUSTITUCION PATRONAL", a usted informo:

Que el Bachiller SAMAYOA MORALES ya había comentado conmigo sobre el tema, por lo que el trabajo -que ya estaba iniciado- fue rápido. Se hicieron algunas sugerencias sobre la presentación del mismo, las que fueron atendidas por el sustentante.

En esta era de la trivialización de lo profundo y de la profundización de lo trivial, este trabajo es un opúsculo descriptivo de varios institutos del Derecho del Trabajo, esencialmente del conocido como la sustitución patronal.

Se opina que luego de la revisión correspondiente, puede servir de base para el examen público de mérito.

Atento,

[Signature]



c.c. archivo

LCLP/mcal.

[Faint signature]  
[Faint text]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



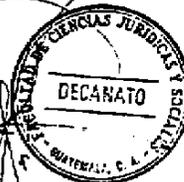
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 18  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,  
Guatemala, diecinueve de agosto de mil novecientos noventa  
y ocho.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN para que  
proceda a Revisar el trabajo de Tesis del bachiller JULIAN OSVALDO  
SAMAYOA MORALES y en su oportunidad emita el dictamen  
correspondiente.-----

alhj.



7/9/98  
Jm



2946-93

Guatemala, 3 de septiembre de 1998

Kil. Moto Tz'uc Cortiúo Landa  
Abogado y Notario

Señor Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARÍA

- 7 SET. 1998

Señor Decano:

RECIBIDO  
Horas: \_\_\_\_\_  
Oficial: \_\_\_\_\_

Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JULIAN OSVALDO SAMAYDA MORALES, el cual se titula "NOTIFICACION POR ESCRITO OBLIGATORIA EN CASO DE SUSTITUCION PATRONAL"

El trabajo constituye un interesante enfoque monográfico de una institución de sobrada importancia dentro del Derecho del Trabajo, como es la Sustitución Patronal. Tal como lo expone el autor, el artículo 23 del Código de Trabajo vigente no impone al patrono la obligación de notificar a los trabajadores sea por intermedio del Sindicato o en forma individual, del cambio de patrono que ocurre en una empresa en un momento dado, lo cual obviamente les representa problema a los trabajadores. El autor acertadamente creo yo, propone reformar la ley laboral respectiva a efecto de que el patrono quede abligado a dar aviso a los trabajadores dentro de un plazo prudencial, como sucede en la mayoría de legislaciones latinoamericanas, que incluso cuentan el periodo de solidaridad entre el patrono sustituto y el sustituido a partir de la notificación a los



trabajadores y no a partir del negocio juridico que dio lugar a tal hecho.

En lo tocante a las técnicas utilizadas en la investigación, las mismas cumplen con los requisitos mínimos exigidos por esta casa de estudios para estos casos, por lo que OPINO: que si puede servir de base para el exámen respectivo previamente a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales correspondientes.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.  
REVISOR

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutín*  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Cancas Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,  
Guatemala, nueve de septiembre de mil novecientos noventa y  
ocho.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
Impresión del trabajo de Tesis del bachiller JULIAN OSVALDO  
SAMAYOA MORALES intitulada "NOTIFICACION POR ESCRITO  
OBLIGATORIA EN CASO DE SUSTITUCION PATRONAL". Artículo 22 del  
Reglamento de Exámenes Técnico Profesional Público de Tesis.-



/gic.



ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Por iluminar mi mente y mi corazón en el camino del bien y la sabiduría.

A MIS PADRES

Julián de Jesús Samayoa Gutiérrez (Q.E.P.D).  
Tomasa Morales De León  
Como reconocimiento a su amor, dedicación,  
ejemplo y apoyo, hoy les entrego la realidad  
de sus sueños y anhelos.

A MI QUERIDA ESPOSA

Lorena Chavarria Mora

A MIS HIJOS

Alain Pierce  
Michael Johan

A MIS HERMANOS

Conrado, Ruben, Edgar, Alejandra, Gloria,  
Celinda, Violeta, Amparo.

A MIS DISTINGUIDOS CATEDRATICOS

Lic. Héctor Cifuentes Mendoza  
Lic. Cipriano Soto Tobar  
Por el apoyo incondicional que me brindaron,  
cuando más lo necesite.

A MI AMIGA EN ESPECIAL

Laura Virginia Batres León

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

DEDICO ESTA TESIS

A Lic. Héctor Adolfo Cifuentes Mendoza

A Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar

A La Universidad de San Carlos de Guatemala

A La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

---

# INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I.....	1
Concepto y significación del Trabajo.....	1
Conceptos básicos.....	4
Patrono.....	4
Trabajador.....	4
Empresa.....	5
Empresa Mercantil.....	5
Notificación.....	5
Clases de Notificación.....	6
CAPITULO II	
La sustitución del Patrono.....	7
Conceptualización.....	10
Naturaleza Jurídica.....	10
Formalidades que deben cumplirse en caso de Substitución Patronal.....	12
Solidaridad entre Cedente y Cesionario.....	14
CAPITULO III	
La Notificación Obligatoria en caso de Sustitución Patronal.....	15
A quienes se les debe notificar a darle aviso.....	17

---

CONSECUENCIA QUE SE ORIGINAN POR FALTA DE NOTIFICACION EN CASO DE

SUSTITUCION PATRONAL

Pérdida de empleo.....	19
Pérdida de prestaciones Laborales.....	19
Evasión de pago de prestaciones Laborales.....	19
Cambio de Nombre o Razón Social de la Empresa o Sociedad por el Patrono Sustituto.....	20

CAPITULO IV

Enajenación.....	21
Arrendamiento.....	21
Sucesión Hereditaria.....	22
Fusión.....	22
Procedimiento de Fusión.....	23
Subasta Pública.....	23
Usufructo.....	24

CAPITULO V

Hacia un intento de Legislación Comparada.....	25
Guatemala.....	25
Costa Rica.....	26
Perú.....	27
México.....	28
CONCLUSIONES.....	31

---

RECOMENDACIONES	33
BIBLIOGRAFIA	35

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

## INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación el objeto de estudio es la Notificación por Escrito Obligatoria en caso de Sustitución Patronal, por la misma experiencia obtenida después de catorce años de laborar en beneficio de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en la Inspección General de Trabajo.

Comprobé que la falta de Notificación de parte del patrono hacia el trabajador le crea demasiados problemas sobre todo de índole procesal, en vista de que el trabajador se da cuenta de la sustitución Patronal, ya sea cuando es objeto de alguna corrección disciplinaria o simplemente cuando es despedido, encontrándose con el problema de que demanda a un patrono que nada puede hacer por la pretensión del trabajador, en virtud de que la empresa o sociedad ha cambiado de nombre, incluyendo directivos.

Y además la falta de notificación, a mi criterio, coarta la libertad de elección del trabajador, ya que continúa una relación de trabajo que inicialmente fue contratada en forma bilateral entre patrono y trabajador, fijándose de mutuo acuerdo las condiciones de trabajo, lo que se desvirtúa cuando se sustituye sin aviso a una de las partes contractuales.

Cuando se da la Sustitución Patronal no se pregunta al trabajador si desea continuar con el nuevo patrono, y mi

propuesta sería que el código de trabajo imponga la notificación por escrito del patrono hacia el trabajador, ya que con esta solución se estaría confirmando una relación obrero-patronal, que actualmente se da, y se daría mayor participación al trabajador como elemento en su medio de producción y así cuando la relación de trabajo culmine, el trabajador sabrá con exactitud a quien demandarle el pago de sus prestaciones laborales, sea en una fase normal, o en una fase litigiosa del Derecho.

## CAPITULO I

### CONCEPTO Y SIGNIFICACION DEL TRABAJO

Ha pesado sobre el trabajo la maldición divina de ser considerado un castigo; y es así en muchos idiomas la palabra trabajo contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Etimológicamente viene del Latín *Trabas, trabis; Traba;* porque el trabajo es la traba del hombre. (1)

Según Barcia, trabajo es la profesión universal del hombre, puesto que el trabajo constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Realiza una distinción entre el trabajador y laborioso, cuando señala que "es hombre muy trabajador", se dice del oficinista, del labrador, del artesano, que consagra su vida a las tareas de su ministerio o de su profesión; es laborioso se dice, del hombre que busca ocasiones de trabajar y que trabaja por gusto o por placer. (2)

De lo anterior deriva que el Derecho del Trabajo o Laboral, Como comúnmente se le conoce sea el que sea el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y ala forma de prestación de servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (3)

---

(1) Guillermo Caballenas. Introducción al Derecho Laboral. Tomo I. Pag. 635.

(2) Cit. Barcia.

(3) Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pags. 241 y 755.

---

Complementando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho Laboral, El propio comprende: Derecho al Trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido justificado).

Lo que debe entenderse por Derecho del Trabajo ha sido contravertido con ahinco, aunque no precisamente en la doctrina Italiana. Las designaciones: Derecho de Trabajo, Derecho Social y Derecho Profesional no tienen contornos precisos; sobre la expresión "Derecho del Trabajo, le faltaría significado aceptado por la generalidad. La determinación del contenido de la expresión "Derecho del Trabajo" no es problema de inmediata solución ante la falta de un texto legislativo que recoja bajo aquella denominación, las normas que se refieran directa o lateralmente, al trabajo subordinado prestado mediante retribución a quien lo ha menester.

La caída del régimen anterior, en la primera mitad de los noventas, han traído un período de transición en el cual falta el nuevo orden que responda mejor a la Constitución Democrática y a los Principios generales por ella declarados (véase el preámbulo de la misma). Queda, en cambio, en pie el viejo régimen legislativo no ahogado totalmente y con ello se le presenta al estudioso la ingrata tarea de contemporizar y correr el riesgo de construir sobre arena. Por lo demás, va de suyo que si hubiera un nuevo Código de trabajo, el estudioso que intentara una reconstrucción sistemática tendría plena libertad para finar los límites de sus investigaciones.

---

En realidad la determinación del contenido de la expresión "derecho del trabajo", es obra de síntesis sistemática, la que importa coordinación lógica de las instituciones jurídicas según los elementos fisionómicos esenciales y comunes a todos ellos. En nuestro caso, las instituciones que interesan presuponen el concepto fundamental del trabajo.

Aquí mismo asoma una objeción preliminar. Se ha afirmado que el "trabajo" no sería un concepto jurídico si no económico o psicológico. Pero, verdaderamente, si hay algún concepto que tiene límites precisos en la terminología técnica del derecho y que cae en territorio jurídico, es precisamente esta.

El trabajo puede significar muchas cosas en el campo de la física y también, si se desea, en el de la psicología; pero más aún en el terreno económico jurídico si nos circunscribimos en este último aspecto y enfocamos el trabajo bajo la faz de prestación fundamental, es decir, característica, en relación obligatoria de origen contractual, se nos presenta como el despliegue que el hombre hace de energía en pro de otra persona.

El trabajo se toma aquí, en el contrato, como elemento característico y principal, sea en relación a la retribución, sea en sí mismo, por cuanto esta prestación que imprime el contrato, su fisionomía particular que lo distingue de los demás, es de trabajo aunque le acompañen otros elementos accesorios por ejemplo la "dación" de alguna cosa. (4)

---

(4) Cit. L. Barassi.

## CONCEPTOS BASICOS

Para ubicarnos con precisión debemos recordar a fortiori las nociones básicas sobre los sujetos de la relación laboral y otras instituciones jurídicas, por lo que se reproducen a continuación:

a) **Patrón:**

Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (5)

b) **Patrón:**

Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada; es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es también llamado empleador o empresario. (6)

c) **Trabajador:**

Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (7)

---

(5) Decreto 1441 (Actualmente código de Trabajo de la República de Guatemala).

(6) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio. Pag. 556.

(7) Decreto 1441 del Congreso de la República. (Actualmente Código de Trabajo de la República de Guatemala).

**d) Trabajador:**

Persona que trabaja. También sinónimo de obrero o jornalero. En el Derecho del Trabajo es uno de los sujetos del mismo. (8)

**e) Empresa:**

Originalmente el concepto de la empresa ha surgido de la ciencia Económica, en donde se establece que es una organización del factor capital y el factor del trabajo, con destino a la producción de bienes y servicios o a la mediación de los mismos para el mercado. (9)

**f) Empresa Mercantil:**

Se entiende por Empresa Mercantil el conjunto de trabajo de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados para ofrecer al público, con el propósito de lucro y de manera sistemática, bienes y servicios. (10)

**g) Notificación:**

Acción y efecto de hacer saber a un litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera sea su índole, o a sus representantes o defensores una resolución judicial u otro acto del procedimiento.

(8) Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y Sociales. Manuel Ossorio. Pag. 752.

(9) Villegas Lara, Rene Arturo. Derecho Mercantil Guatemalteco. Tomo I. Pag. 214.

(10) Código de Comercio. Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 655.

(11) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio. Pag. 489.

Couture dice: que es también una constancia escrita puesta en los autos, de haberse hecho saber, a los litigantes una resolución del juez y otro acto del procedimiento. (12)

**H) Clases de Notificaciones:**

Toda resolución debe hacerse saber a las partes en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. (13)

---

(12) Cit. Couture.

(13) Decreto Ley Número 107. Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 66.

---

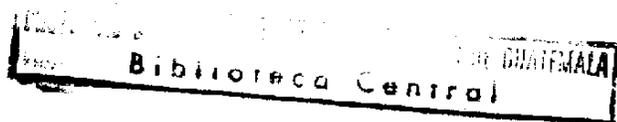
## CAPITULO II

### LA SUSTITUCION DEL PATRONO

El contrato de trabajo es, como ya se ha dicho, un contrato INTUITU PERSONAE y " por ello no admite, si no por excepción", y en casos muy contados, la sustitución de personas. Cuando el empresario toma a alguien a su servicio, tiene en cuenta especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad.

Pero debe admitirse, sin embargo, que el elemento personal interesa menos al empleado, quien al contrata sus servicios tiene en cuenta más la empresa, como ente impersonal que como persona del patrón. La educación individual y comercial, por lo menos justifica de más en más esta diferenciación.

Las empresas han dejado de ser una persona o patrón para asumir forma anónima o colectiva. El concepto de empresa, que amplía la consideración de sujeto del derecho laboral y, por ende, del contrato con respecto al más restringido del patrono, marca la permanencia de una actividad laboral sin estimación especial de los sujetos que se benefician de ella; tiene más en cuenta el factor producción que el personal dedicado a tal tarea. Por esa causa, la sustitución de un patrono por otro o la llamada sucesión, no puede ser definida, como indica Gómez, con su criterio rigurosamente jurídico.



---

De acuerdo con el nuevo criterio, habrá sucesión siempre que la empresa no sufra alteraciones en los fines para los cuales se constituyó, por trabajar los empleados en los mismos puestos, por prestar o poder continuar presentando, los mismos servicios.

La identidad de fines consolida, pues, el contrato de trabajo, incluso cuando no exista vínculo jurídico entre los patronos que se sustituyen, si las condiciones objetivas consustanciadas con la identidad de fines de la empresa manifiestan y se identifican, el derecho del trabajador al empleo debe ser asegurado; porque luchó, podemos decir así, sucesión económica.

Estamos de acuerdo con Bonhome, en que siendo la empresa un grupo organizado y centrado por una idea principal y fundamental; la producción, claro es que se destaca de la persona del empresario para asumir una posición propia y perfectamente señalada por el derecho del trabajo que se desinteresa de la persona del empresario, y liga el contrato de trabajo con la empresa individual o colectiva.

Por eso estimamos que la cesión de la empresa constituye un acto jurídico **RES INTER ALIOS APTA** para los trabajadores dependientes de la misma; por lo cual, si un patrono transfiere a otro la empresa de la que es titular, la vigilancia de los contratos de trabajo subsiste por este nuevo patrono, 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, configurará el incumplimiento del contrato por parte del patrono y autorizará al trabajador para dar por concluido el contrato de trabajo con responsabilidad de aquel.

Ocurre que, con la cesión de la empresa no se transfiere la prestación del trabajo, sino la empresa en su totalidad; valga decir, un bien mueble ajeno a las personas.

La situación general de la sucesión, tal como se ha visto, admite, sin embargo, aspectos particulares o excepciones a la vigencia de los contratos de trabajo, que será necesario examinar. En relación a la persona que presta el trabajo, el contrato es de carácter eminentemente personal; de manera que no podrá sustituirse sin consentimiento del empresario a quien ejecuta el trabajo.

En relación al trabajador, el de trabajo, más que un contrato *INTUITO PERSONAE* constituye una relación de carácter económico; y por ello, mientras la sustitución del trabajo, la forma de ejercitar este, los caracteres de la relación laboral subsisten con independencia del beneficiario del trabajo.

Existe un vínculo entre el trabajador y la empresa; y de ahí que la sustitución del dueño de la empresa posea escasa importancia cuando ésta subsiste en todos los órdenes laborales. La teoría de la empresa revive, y tiene insospechados alcances, cuando se trata de sustitución del patrono.

---

### CONCEPTUALIZACION:

El cambio de firma se produce cuando una empresa traspasa a otra la universalidad de sus bienes y negocios con transmisión del activo y pasivo y continuidad en el giro comercial. Este cambio o sustitución del patrono es el único que a nuestro juicio, puede surtir determinados efectos en relación a admitir la subsistencia del contrato de trabajo, aún cambiando una de las partes, a la cual sucede un extraño al primitivo nexo laboral. El contrato es uno, y sigue siendo el mismo contrato; varía únicamente uno de los sujetos de la relación jurídica, aquel que da el trabajo; pero esa variación es más simbólica que real, por cuanto la continuidad del vínculo se mantiene en la misma forma que venía existiendo, sin cambios posibles ni alteraciones distintas, a no ser al establecimiento de un nuevo beneficiario de la prestación sin variación alguna respecto a ésta.

### NATURALEZA JURIDICA

No existe en la cesión, traspaso o venta de una industria u otra actividad laboral, cuando subsisten los contratos de trabajo, una novación al modo en que se enfoca esta institución dentro del derecho común. Se mantiene el contrato de trabajo y la única modificación que se produce es respecto a una de las partes, la del dador de trabajo, sustituido en cuanto a la persona, sea ésta física o jurídica.

A nuestro juicio, el contrato se destruye al desaparecer uno de los sujetos. Se produce un nuevo contrato de trabajo; ya que mal podemos llegar a la ficción de considerar que desaparecida

una de las partes en relación jurídica esta puede subsistir en igual forma que estaba anteriormente, y repetimos un nuevo contrato de trabajo; lo que ocurre es que dentro de este como condición o elemento peculiar de su esencia, se produce, en toda las cláusulas el anteriormente vigente. Es como si las partes convinieran en dar a un nuevo contrato efecto retroactivo, con reproducción, además de las cláusulas de un contrato anterior en el tiempo.

Declarar simplemente que el contrato de trabajo no termina, es recurrir al imperativo de la ley para formular una afirmación contraria a la propia estructura jurídica del vínculo laboral. El contrato termina cuando existe cesión, traspaso o venta de la industria; por lo que el nuevo empresario absorbe los derechos y obligaciones que tenía el anterior.

De esta manera, al ponerse frente a la industria, al hacerse cargo del establecimiento, el nuevo empresario esta obligado a aceptar a su servicio, formalizando un contrato de trabajo, a todo aquel personal que trabajada con el cedente, y a reconocerle, los mismos beneficios y derechos que con respecto a este tuviera.

Sostenemos que en el caso de transferencia o cesión existe ruptura del contrato de trabajo; y sin embargo, aparecería una evidente contradicción con lo afirmado cuando se niega a este trabajador el derecho de percibir las indemnizaciones de ley; esto es, las que le correspondería por la ruptura del contrato de trabajo, sin hecho imputable a él.

Pero ocurre que, precisamente la cesión o cambio de firma, se opera también en lo referente a las indemnizaciones por antigüedad o despido; de manera que existe continuidad, sin vario alguno, entre el vínculo laboral que acaba y el vínculo que nace; como en este se le

reconocen al trabajador todos sus derechos el derecho a percibir indemnizaciones que evidentemente, se refieren, a la ruptura del vínculo, pero ligada ésta ruptura a la pérdida de beneficios connaturales con la subsistencia de un contrato de trabajo.

La obligatoriedad, por parte del trabajador de continuar prestando sus servicios con persona distinta a aquella que lo contrató, la juzgamos válida sólo en tanto que en el contrato, el cambio de persona del patrono o maestro en relación al aprendiz; esa situación no es tan excepcional en el contrato de trabajo, ya que la relación personal entre el patrono y subordinado origina, en determinadas empresas, un cambio de la persona del empresario.

El volumen de la empresa, la naturaleza de ésta, la índole de prestación, son factores que deben tenerse en cuenta para determinar si el cambio o sustitución del patrono no significa una alteración tan fundamental en el contrato, que le permita al trabajador pedir u obtener la disolución del mismo.

## **FORMALIDADES QUE DEBEN CUMPLIRSE EN CASO DE LA SUSTITUCION PATRONAL**

Para que la transmisión, sea válida, del empresario anterior al nuevo los derechos y obligaciones, se necesita que se cumplan las formalidades de ley. Por eso, a nuestro juicio aún cuando el sucesor continúe con el personal, si no se ha hecho cargo de las obligaciones derivadas de la ley; hay un nuevo contrato de trabajo.

Es necesario que exista una transferencia; la que se opera en todos los elementos que integran el fondo de comercio; de forma que con el traspaso, el cesionario titular de los derechos adquiridos pasa a ser sujeto pasivo de las obligaciones que tenía el cedente y que gravaban su patrimonio; debe producirse la enajenación de la empresa como universalidad económico - jurídica que es.

En aquellos casos, en que la transferencia se haga de conformidad con lo dispuesto en las leyes; debe el trabajador tener conocimientos de la misma; pero no es necesaria su conformidad. Pero puede ocurrir que la transferencia, aún dentro de los términos de la ley, no contemple la facultad tal carácter tiene a nuestro juicio de continuar trabajando el mismo personal que venía haciéndolo.

Entonces cuando los trabajadores continúan los contratos de trabajo en iguales condiciones que con el cedente del negocio, estos no tienen el derecho a reclamar indemnizaciones por despido aún cuando continúan desempeñándose a las órdenes del comprador.

Puede afirmarse así, que el hecho de producirse el cambio de titular de un establecimiento o empresa no disuelve el vínculo de empleo; ya que de conformidad con los términos de la ley el factor económico predomina sobre el personal, cuando se trata de transferencia de un establecimiento; y sólo cuando se cumplen las normas establecidas en la legislación vigente tendrán derecho los trabajadores a las indemnizaciones por despido, aún cuando continúen trabajado a las órdenes del nuevo empresario, si éste no se ha hecho cargo de las obligaciones que en razón a ese contrato de trabajo, tenía el cedente. (14)

---

14) Tratado de Derecho Laboral. Guillermo Cabanellas. Tomo II. Pag. 615.

**SOLIDARIDAD ENTRE CEDENTE Y CESIONARIO**

El adquirente de un fondo de comercio está obligado al pago de las indemnizaciones que por despido se adeude, anterior a la transferencia, aunque ésta se haya realizado de conformidad con la ley.

De conformidad con el artículo 23 del Código de Trabajo de Guatemala, existe solidaridad entre patrono sustituido y el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, hasta por el plazo de 6 meses, concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. (15)

---

(15) Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. II.

## CAPITULO III

### LA NOTIFICACION OBLIGATORIA EN CASO DE SUSTITUCION PATRONAL

Para que exista Sustitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico jurídica se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo, que a su vez constituyen una unidad de la misma naturaleza económico - jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica, como tal, pase a una nueva persona, puesto que la sustitución del patrono es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro y a la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiere efectuado la transmisión, en atención a que esta no son parte los trabajadores y consiguientemente, no pueden afectarse sus derechos. (16)

En síntesis, podemos definir el concepto de Sustitución de Patrono, diciendo que es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituido, le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo. (17)

---

(16) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pag. 787.

(17) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pag. 787.

---

Esta institución merece bastante atención, sobre todo que trata, de una institución que tiene que ver con la estabilidad laboral de los trabajadores; ya que existe un verdadero vínculo entre trabajador y empresa, a pesar que esta última pueda transformarse o cambiar de titular, además se debe recordar que el contrato de trabajo es esencialmente INTUITO PERSONAE, como consecuencia muchos códigos como por ejemplo la Ley Federal Mexicana en su artículo 41, párrafo último, prevé la notificación por escrito al trabajador, en caso de sustitución.

En nuestro medio el artículo 23 del Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República, regula únicamente la Sustitución Patronal ignorando por completo la existencia de la notificación o aviso a los trabajadores, lo cual es incorrecto, sobre todo porque se tiene que tomar en consideración la participación en la vida de la empresa del trabajador cuando el empresario toma a una persona a su servicio tiene en cuenta muy especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad.

Sobre todo con la globalización a nivel mundial, Guatemala no escapa del comercio internacional y por lo tanto muchos empresarios extranjeros están viniendo a Guatemala a invertir en sociedades o empresas mercantiles y cuando el comercio no anda bien, transfieren su empresa a otro comerciante comprador sin avisar o notificar a los trabajadores que constituyen la piedra angular de la actividad comercial. El caso más reciente de la sustitución patronal lo constituyo Guatel transformándose en Telgua, Sociedad Anónima y este caso los trabajadores no fueron notificados de la Sustitución Patronal; cambiando de un patrono Institucional que en este

caso es el Estado de Guatemala, por una sociedad anónima; por este motivo los trabajadores sufrieron bastante para el pago de sus prestaciones laborales.

El caso es de que cuando existe sustitución patronal hay muchos problemas sobre todo para los trabajadores, ya que se encuentran con el serio asunto de que no saben a quien demandar en caso de correcciones disciplinarias algunas veces injustas, otra de las vicisitudes que se dan en la sustitución patronal es lo referente a las condiciones de trabajo, como apunte en líneas anteriores, cuando se contrata a los trabajadores, algunas veces ese contrato se estipula pensando por supuesto en sus peculiaridades que determina el patrono; el patrono posterior no le interesan y por la necesidad de trabajo se aceptan otras condiciones, cosa que no sucedería si fueran notificados los trabajadores con antelación, ahí existiría la posibilidad porque estos estarían en la posibilidad de continuar con el nuevo patrono, por supuesto con las mismas condiciones de trabajo o probablemente con mejores condiciones al existir el aviso o notificación. Considero desde mi particular punto de vista como una improvisación emanada de la ley al continuismo patronal.

#### **A QUIENES SE LES DEBE NOTIFICAR O DARLE AVISO.**

Dada la participación individual o colectiva, debe hacerse a dos factores de la relación de trabajo:

- a) Trabajadores Individuales.
- b) Sindicatos.

En nuestro medio las grandes empresas Guatemaltecas o Sociedades, no tienen contemplado permitir entre sus empleados Sindicato alguno, raras sociedades anónimas o empresas con capital extranjero, tienen sindicato. Únicamente hay trabajadores individuales, me

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

llama poderosamente la atención que la Ley Federal del Trabajo de la hermana República Mexicana haga énfasis en la notificación o aviso en caso de Sustitución Patronal a trabajadores individuales; así como trabajadores sindicalizados, en el caso de Guatemala, también en el momento de notificarse o ampliarse el artículo 23 del Código de Trabajo en vigor se podría regular en la misma forma y así evitar un calvario de penurias en asuntos de sustitución patronal a los trabajadores.

De conformidad con nuestro ordenamiento legal laboral, artículo 206, se le llama Sindicato a toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos, y sociales comunes.

Cabe resaltar que cuando un empresario es reemplazado por otro no siempre se implica una novación en su sentido auténtico, ya que ese cambio también puede obedecer a causas independientes de la voluntad del empresario. Entre ellas pueden señalarse la muerte y todas las que implican una privación sobre los derechos patrimoniales que ostentan sobre el negocio o sobre su ejercicio, casos de declaración de quiebra y otros. (18)

Circunstancias que bien valen la pena que tenga conocimiento el trabajador ya que le incumbe, por el motivo que de su trabajo penden también obligaciones para con su familia, en consecuencia todo lo debe prever el Código de Trabajo, en virtud que lo único que vende el trabajador es su fuerza productiva a cambio de un salario que significa tanto para él así como los que dependen económicamente de ese salario, por lo tanto se debe proteger, previendo el futuro, ya que muchos trabajadores permanecen muchos años al servicio de patronos con el propósito

---

(18) Manual del Derecho del Trabajo. Volumen II. G. Bayón Chacón- E. Pérez Botija. Pag. 523-

---

Directo de obtener una prestación adicional a la habitual al final de su vida productiva. Con la Notificación Obligatoria se dará más oportunidad de asegurar el porvenir de los trabajadores.

## **CONSECUENCIAS QUE SE ORIGINAN POR FALTA DE NOTIFICACIONES EN CASO DE SUSTITUCION PATRONAL**

### **1. Pérdida del Empleo.**

En virtud de que no le conviene el trabajador que tiene bastante tiempo de laborar, para la empresa o sociedad al patrono sustituido, por la misma experiencia que he tenido he observado que los trabajadores más antiguos son despedidos inmediatamente que el patrono sustituto toma posesión de su nuevo centro de producción, y algunas veces hasta los de más reciente ingreso son despedidos, estos despidos tienen lugar en el plazo de seis meses de tener el control del centro de producción el patrono sustituto.

### **2. Pérdida de prestaciones laborales.**

Raras veces el patrono sustituto responde por el pago de las prestaciones laborales de los trabajadores ya que el patrono sustituido, jamás deja indicios a que lugar se va, esto sucede con más frecuencia en la maquiladoras, ya que por lo general los inversionistas son extranjero.

### **3. Evasión de pago de prestaciones Laborales.**

Los despidos de los trabajadores, por lo general se dan con efecto inmediato, a los trabajadores importantes, el patrono sustituto les da oportunidad de continuar trabajando bajo

sus órdenes con la condición de renunciar a sus derechos laborales, firmando finiquitos laborales simulados pero por la precaria situación del trabajador Guatemalteco se logra.

#### 4. Cambio de Nombre o Razón Social de la Empresa o Sociedad por el Patrono sustituto.

Esto sucede con frecuencia que la empresa o sociedad cambia de nombre o razón social, y el trabajador compenetrado en su actividad laboral, no se da cuenta, cuando es despedido demanda a empresas o sociedades inexistentes y procesalmente obtiene resultado positivos materialmente no obtiene el pago de sus prestaciones laborales deseadas.

## CAPITULO IV

### CASOS EN QUE SE DA LA SUSTITUCION PATRONAL

Conforme la Ley y el tráfico jurídico derivado, se dan los siguientes casos, que deben atarse a las nociones dadas en el Capítulo II de este trabajo, para entenderlos/

#### **ENAJENACION:**

Acción y efecto de enajenar. De pasar o transmitir a otro el dominio de una cosa o algún derecho sobre ella. El hecho de enajenación puede tener origen voluntario o legal. (19)

En esta institución, no importando si la enajenación es por disposición de la ley o con consentimiento del empresario a los socios, si se trata de una sociedad, definitivamente debe existir la notificación a los trabajadores pero debe ser señalada por la Ley para el cumplimiento inmediato, para que los trabajadores tengan oportunidad de ejercer sus derechos y mientras no se tenga notificación que los derechos de los trabajadores permanezcan intactos.

#### **ARRENDAMIENTO:**

Es el contrato por el cual una de las partes se obliga a dar el uso o goce de una cosa por cierto tiempo, a otra que se obliga a pagar por ese uso o goce un precio determinado. Todos los bienes no fungibles pueden ser objeto de este contrato, excepto aquellos que la ley prohíbe arrendar y los derechos son estrictamente personales. (20)

---

(19) Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio, Pag. 282.

(20) Decreto Ley Número 106. Código Civil. Art. 1880, Pag. 247.

**SUCESION HEREDITARIA:**

Quiere decir, en su primera acepción, entrada o continuación de una persona o casa en lugar de otra. No obstante la amplitud del concepto, es corriente limitarlo a otra de las acepciones gramaticales referidas a la entrada como heredero o legatario en la posesión de bienes de un difunto, o sea, a la sucesión mortis causa; o al conjunto de bienes, derechos y obligaciones transmisibles a un heredero o legatario. Sin embargo, la sucesión puede igualmente originarse inter vivos, como ocurre con frecuencia en materia comercial, con relación a quienes adquieren una empresa o fondo de comercio y continúan la acción y los negocios de sus anteriores. (21)

En esta institución tratándose de una sucesión hereditaria definitiva es necesario que el trabajador tenga conocimiento, mediante notificación del titular que sucede al; anterior dueño, propietario, o comerciante.

**FUSION:**

Se le conoce a la fusión como concentración de empresas o uniones de empresas. La fusión de sociedades es la reunión de dos o más sociedades que forman una nueva sociedad. En la doctrina se suele discutir si las sociedades a fusionarse deben ser de diferente o de igual forma. Nuestra ley no dice nada sobre este particular; de manera que pueden fusionarse sociedades anónimas con sociedades de responsabilidad limitada o colectiva con colectivas; ya que podrían ser de diferente o igual forma mercantil. (22)

---

(21) Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio. Pags. 725 y 726.

(22) Derecho Mercantil Guatemalteco. Tomo I. vilegas Lara, René Arturo. Pags. 95 y 96.

**PROCEDIMIENTO DE FUSION:**

El artículo 256 del Código de comercio de Guatemala, establece dos formas o procedimientos para fusionar sociedades: Por medio de integración o por medio de absorción. Hay integración cuando varias sociedades se fusionan en una sola y desaparecen todas sin excepción; hay absorción, cuando una de las sociedades fusionadas subsiste por absorber a las demás. En ambos casos las sociedades fusionadas, a excepción de la que absorbe, entran en estado de disolución, como acto previo a la fusión; y la nueva sociedad o aquella que ha absorbido a los demás, adquiere los derechos y obligaciones disueltas.

**SUBASTA PUBLICA:**

Según la Academia, la venta pública de bienes o alhajas que se hace al mejor postor y regularmente por mandato y con intervención de un juez o de otra autoridad. La subasta puede, conforme al concepto expresado, ser judicial o privada, pero contrariamente a lo que dice la academia, no es la primera forma, la más corriente; ya que semovientes, en subasta privada es más frecuente que la otra. La propia academia señala que subasta es vender efectos o contratar servicios, arriendos en subasta pública. (23)

En la referida institución es necesario que los trabajadores tengan conocimiento directo del empleador, y no a través de otros medio, por esa razón es aconsejable que la comunicación sea en forma fluida y directa del empresario o patrono por medio de los canales legales.

---

(23) Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio. Pag. 722

**USUFRUCTO:**

La institución del usufructo en el moderno derecho se inspira, en lo esencial, en los principios fundamentales que aquella tuvo en Roma. El usufructo da derecho a disfrutar de los bienes ajenos con la obligación de conservar su forma y sustancia, a no ser que el título de su constitución a la ley autorice otra cosa.

El usufructo faculta a su titular par ejercer un derecho de goce, en el más amplio sentido posible, esta es la nota típica y característica fundamental del Usufructo: El derecho de goce. Este derecho de goce es de una eficacia total; como el propietario mismo. (24)

En el caso del Usufructo, el cambio o Sustitución Patronal es temporal, en virtud de que nuestra ley, específicamente el Código Civil, preceptúa que el Usufructo en Guatemala, tiene que tener duración de treinta años cuando en su constitución no se señale el tiempo, artículo 706 Código Civil, pero cuando se de el Usufructo también es necesaria la notificación a los trabajadores y por supuesto al Sindicato si en la Sociedad o Empresa existiera.

Esos serían los casos en nuestra Legislación, para que se dé la Sustitución Patronal.

---

(24) Compendio de Derecho Civil Español. Tomo II. Puig Peña. Federico. Pag. 393 y 394.

## CAPITULO V

### HACIA UN INTENTO DE LEGISLACION COMPARADA

El caso de la Legislación de Costa Rica, La Legislación Peruana y la Legislación Mexicana.

## GUATEMALA

Código de Trabajo de Guatemala, 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 sustitución y hasta por el término de seis meses.

Concluido esta 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. (25)

---

## COSTA RICA

### Código de Trabajo de la República de Costa Rica.

El artículo 37 de esa Legislación Laboral dice: ARTICULO 37 (Solidaridad en los casos de sustitución patronal) La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos de la ley nacidos antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido éste plazo la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono. (26)

Entre el Código de trabajo de Guatemala y Costa Rica, no existe mayor diferencia ya que el autor del Código de Trabajo de Guatemala fue notable jurista consultor abogado de Costa Rica, Oscar Barahona Steber, entonces no se puede esperar mucho avance en materia de trabajo, ya que lo que más existe es similitud entre ambos códigos tomando como modelo otro.

---

(26) FAX. Remitido con fecha 28 de julio de 1998 por el Lic. José Abraham Madrigal Saborío.  
San José, Costa Rica.

---

## PERU

### MODERNA LEGISLACION LABORAL DEL PERU.

Casos de venta, arrendamiento, Fusión de Negocios, Traspaso o cambio de giro.

En caso de venta, arrendamiento, fusión de negocios, traspaso o cambio de giro, los servidores conservan sus derechos sociales, computándose ininterrumpidamente los servicios prestados al cedente y al cesionario. Este último responde por el pago de tales derechos, salvo pacto contrario, calibrado del importe de los beneficios sociales adeudados, según liquidación aprobada por escrito por los servidores interesados. (Reg. Ley 4916, arts. 49 y 69; D. S. 14/4/1944 Y 21/11/1946; Ej. D. De T. 22/6/1932). (27)

## MEXICO

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REPUBLICA DE MEXICO

## ARTICULO 41.

La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. (28)

Como se puede apreciar las dos legislaciones, tanto la de la República del Perú, así como la Legislación Mexicana tienen novedad, en virtud que la primera conlleva obligación legal, de que si alguno de los que intervienen en la sustitución patronal, desea se puede estipular en el mismo escrito de compraventa que responde a todas las obligaciones que se den con respecto a los trabajadores; pero eso si se tiene que apuntar en la escritura de compra-venta, ahora bien en lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de la República de México, contiene la obligación de avisar de La Sustitución Patronal al Sindicato o no existiendo éste, a los trabajadores individuales, mientras no se de aviso no corre la prescripción de seis meses, como se puede observar, esta notificación además de novedosa es obligatoria, porque es en beneficio de la clase trabajadora.

---

(28) Ley Federal del Trabajo. 8ª. Edición. República de México. Pag. 49.

---

En mi criterio, deben legislarse sobre el punto, modificando por lo que en teoría jurídica, se llama subrogación de la ley, con miras a ampliar el artículo 23 del Código de Trabajo vigente, haciendo obligatoria la notificación de la Sustitución Patronal.

---

## CONCLUSIONES

1. Hay verdadera laguna en la Legislación Guatemalteca sobre todo en el artículo 23 del Código de Trabajo, porque no prevé notificación en el caso de Sustitución Patronal.
2. El artículo 23 del Código de Trabajo, no complementa la notificación de la Sustitución Patronal, ni aparece expresa en otra normativa, lo que sí sucede en otros países a nivel intrasistemático.
3. La legislación Centroamericana está con las mismas deficiencias en cuanto a la percepción que debe existir por parte de los trabajadores en caso de cambio de titular en una empresa.

---

## RECOMENDACIONES

1. Es necesario modificar el artículo 23 del Código de trabajo en el sentido de agregarle la notificación en caso de sustitución del patrono.
2. La notificación al estar modificado el artículo 23 del Código se tendrá que hacer al Sindicato, si es que hay en la empresa o sociedad, en caso contrario a los trabajadores individuales.
3. La prescripción debe comenzar a surtir sus efectos a partir de la notificación por escrito obligatoria en caso de Sustitución Patronal.

---

## BIBLIOGRAFIA

1. Introducción al Derecho Laboral. Cabanellas, Guillermo. Tomo I. Buenos Aires Argentina. 25-8-1963.
2. Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. Ossorio, Manuel. Argentina. Julio 1989.
3. Decreto 1441. Actualmente Código de Trabajo de la República de Guatemala. Guatemala. Junio 1961.
4. Derecho Mercantil Guatemalteco. Tomo I. Villegas Lara, René Arturo. Guatemala. Julio 1989.
5. Código de Comercio. Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. 28-1-1970.
6. Decreto Ley Número 107. Código Procesal Civil y Mercantil. Guatemala. 1-7-1964.
7. Tratado de Derecho Laboral. Cabanellas, Guillermo. Tomo II. Argentina. 20-1-1961.
8. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen II. Cabanellas, Guillermo. Buenos Aires Argentina. 20-1-1961.
9. Derecho Mexicano de Trabajo. Mario de la Cueva. Editorial Porrúa S. A. México. 1981
10. Manual del Derecho del Trabajo. Volumen II. G. Bayon Chacón E. Pérez Botija. Madrid España. 1969-70
11. Decreto Ley Número 106, Código Civil. Guatemala. 14-9-1963.
12. Compendio del Derecho Civil Español. Tomo II. Puig Peña, Federico. España. 1978.
13. FAX. Remitido con fecha 28 de julio de 1998 por el Lic. José Abraham Madrigal Saborfo, San José Costa Rica. 28-7-1998.
14. F. Bonilla. Moderna Legislación laboral del Perú. Lima, Perú 1973.
15. Ley Federal del Trabajo. 8ª. Edición. República de México: