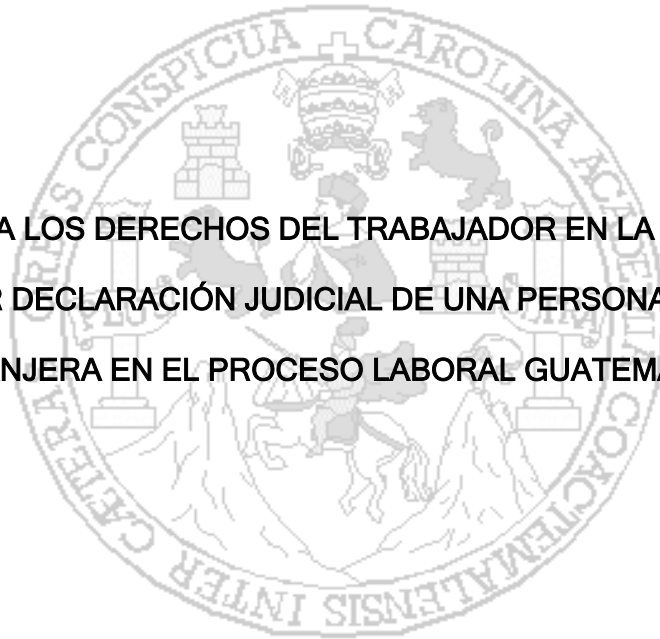


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA OBLIGACIÓN DE
PRESTAR DECLARACIÓN JUDICIAL DE UNA PERSONA JURÍDICA
EXTRANJERA EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO**



JACINTO ARNULFO CANEL ALCÚ

GUATEMALA, MARZO DE 2,006

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

**LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA OBLIGACIÓN
DE PRESTAR DECLARACIÓN JUDICIAL DE UNA PERSONA JURÍDICA
EXTRANJERA EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO**



TESIS

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

Por

JACINTO ARNULFO CANEL ALCÚ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2,006

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

Decano	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. César Landelino Franco López
Vocal II	Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal IV	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
Vocal V	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
Secretario	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. César Augusto Conde Rada
Vocal:	Lic. Efraín Morales Guzmán
Secretario:	Licda. Rosa María Ramírez

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Jorge Estuardo Reyes
Secretario:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

RAZÓN: “RESPONSABILIDAD”: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 42 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

ACTO QUE DEDICO

- AL DIOS TODO PODEROSO
Y A SU HIJO JESUCRISTO:** Bendito y exaltado sea su Santo Nombre por su gracia, amor y misericordia y por haberme permitido alcanzar una de las metas más importantes de mi vida.
- A MI MADRE:** Cristina Alcú, por su abnegación y oraciones elevadas ante Dios para que El bendijera mi Esfuerzo.
- A MI ESPOSA:** Lucy España, amada compañera de lucha que al conocerla hallé el bien y el favor de Dios. Gracias por su apoyo incondicional.
- A MI AMADA FAMILIA
QUE DIOS ME DIÓ:** Ronald, Raquel, Mishelle, Josué, Annette y Hannia. Benditos sean por ser ellos una de las razones que me dieron aliento para lograr este triunfo.
- A MIS HERMANOS:** Eduardo, Betzabé, Adolfo, Neftaly, Herminia, Cesar, Pedro y Filadelfo, especialmente a Eduardo por haber sembrado en mi corazón la doctrina de la rectitud, el trabajo y la perseverancia.
- A MIS SOBRINOS:** Por sus muestras de cariño y el apoyo que me brindaron, especialmente a Leidy, Jonathan, Rudy, Elba, Julieta, Luz Marina, Consuelo y Byron.
- A MIS AMIGOS:** Por brindarme su apoyo y amistad especialmente a Mirna Cordón, Ninfa, Enma Castillo, Sandra de Enriquez, Milena, Julio Canté, Sandra Girón y Tomás.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Por ser los que forjaron en mi el conocimiento del derecho, justicia y equidad.

AGRADECIMIENTO
ESPECIAL:

A la Licda. Jeanneth Alvarado, Lic. Ranferi Monachella, Lic. Mario Aguilar Elizardi, Lic. Jorge Rosales Mirón y Lic. Mario Garavito. Gracias por su apoyo y amistad

A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS:

Bendita Alma Mater que me mostró el sendero del conocimiento y me preparó sabiamente para el campo profesional.

A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:

Por haberme instruido en los caminos del derecho, en los que aprendí que si queremos ser libres tenemos que ser esclavos de la ley.

ÍNDICE

Introducción.....	i/ii
-------------------	------

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales.....	1
1.1. El juicio laboral guatemalteco.....	1
1.2. Esquema del juicio.....	3
1.3. Principios que informan al procedimiento laboral.....	3
1.4. Regulación legal del procedimiento laboral guatemalteco y análisis Comparativo entre el decreto Número 330 y el decreto vigente Número 1,441.....	12

CAPÍTULO II

2. La sentencia en el procedimiento laboral guatemalteco.....	19
2.1. La sentencia en el procedimiento laboral guatemalteco.....	19
2.2. Regulación legal de la sentencia.....	20
2.3. Ejecución de la sentencia firme.....	20

CAPÍTULO III

3. La punición en materia laboral.....	23
3.1 La punición laboral.....	23
3.2 El derecho penal laboral.....	23
3.3 El derecho sancionatorio en el derecho laboral.....	24
3.4 Principales implicaciones para la legislación guatemalteca.....	26

CAPÍTULO IV

4. La violación a los derechos del trabajador en la obligación de prestar declaración judicial de una persona jurídica extranjera en el proceso laboral guatemalteco.....	29
4.1. Planteamiento del problema.....	29
4.2. Propuestas de solución.....	34
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES.....	39
BIBLIOGRAFÍA.....	41

INTRODUCCIÓN

La confesión judicial de las personas jurídicas presenta aspectos de muy distinta consideración al de las personas físicas. El Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala, Decreto Ley 107, vigente a partir del 1 de julio de 1,964, reguló todo lo relativo a los procedimientos que han de seguirse cuando se emplea este medio de prueba, pero la realidad es que en la práctica se observa que el procedimiento no está bien definido. En el artículo 132 del citado decreto ley, brevemente se reguló que si en un momento determinado se pidiera que una persona jurídica preste confesión judicial, cuya representación legal esté a cargo de varias personas físicas, ésta entidad designará a la persona que debe prestarla.

Teóricamente no parece haber dudas de que estas sociedades deben prestar declaración judicial por medio de una persona física que conforme a la ley y a sus estatutos, tenga competencia para ello, (persona a quien el Código Procesal Civil y Mercantil denomina "Representante Legal"), pero prácticamente las situaciones se presentan de modo mucho más complejo, en virtud que no está claro si las personas jurídicas pueden prestar declaración o confesión judicial por medio de un representante específico, designado a la vez por medio del representante legal que conforma la voluntad de la sociedad.

Cuando se trata de grandes corporaciones, parece razonable que no tenga que comparecer siempre el mismo órgano (representante legal), establecido en la escritura constitutiva porque no tendría conocimiento de todos los hechos

sobre los cuales podría preguntársele, pero la realidad es que no parece admisible que las grandes sociedades concedan la facultad de prestar declaración judicial a personas físicas que no son órgano ordinario de la persona jurídica, porque ello puede conducir a la inutilidad de este medio de prueba.

Asimismo, no está claro qué debe hacerse cuando pedida la confesión judicial de una persona jurídica, comparece un mandatario que aunque posea amplias facultades, conteste diciendo que no tiene conocimiento de los hechos.

La situación anterior se agrava mucho mas en el caso de las Personas Jurídicas extranjeras en virtud que el Código de Comercio de Guatemala, reguló en su artículo 215, numeral 4º. que las sociedades colectivas extranjeras no están obligadas a actuar en la republica de Guatemala, por medio del representante legal establecido en su escritura constitutiva, situación que se agrava aún mas con la vigencia del Tratado de Libre Comercio (T. L. C.), quien con la finalidad de facilitar el tráfico comercial concede a las personas jurídicas colectivas extranjeras, la prerrogativa o libertad de nombrar o abstenerse de nombrar un mandatario con amplias facultades para realizar todos los actos y negocios jurídicos de su giro y para representar legalmente a la sociedad en juicio y fuera de él, violándose en consecuencia, los derechos de los trabajadores al momento de exigir un medio de prueba tan importante como lo es la ***confesión judicial.***

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales

1.5. El juicio laboral guatemalteco

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición en virtud que declara un derecho previo a la fase de conocimiento. Los Procesos de condena y los esencialmente declarativos forman parte de este tipo de juicio.

Para el Licenciado Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”¹.

Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”².

Lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas, es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger en la siguiente

1 Manual de derecho procesal de trabajo, Pag. 58.

2 Hugo Alsina, Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial. Pág. 19.

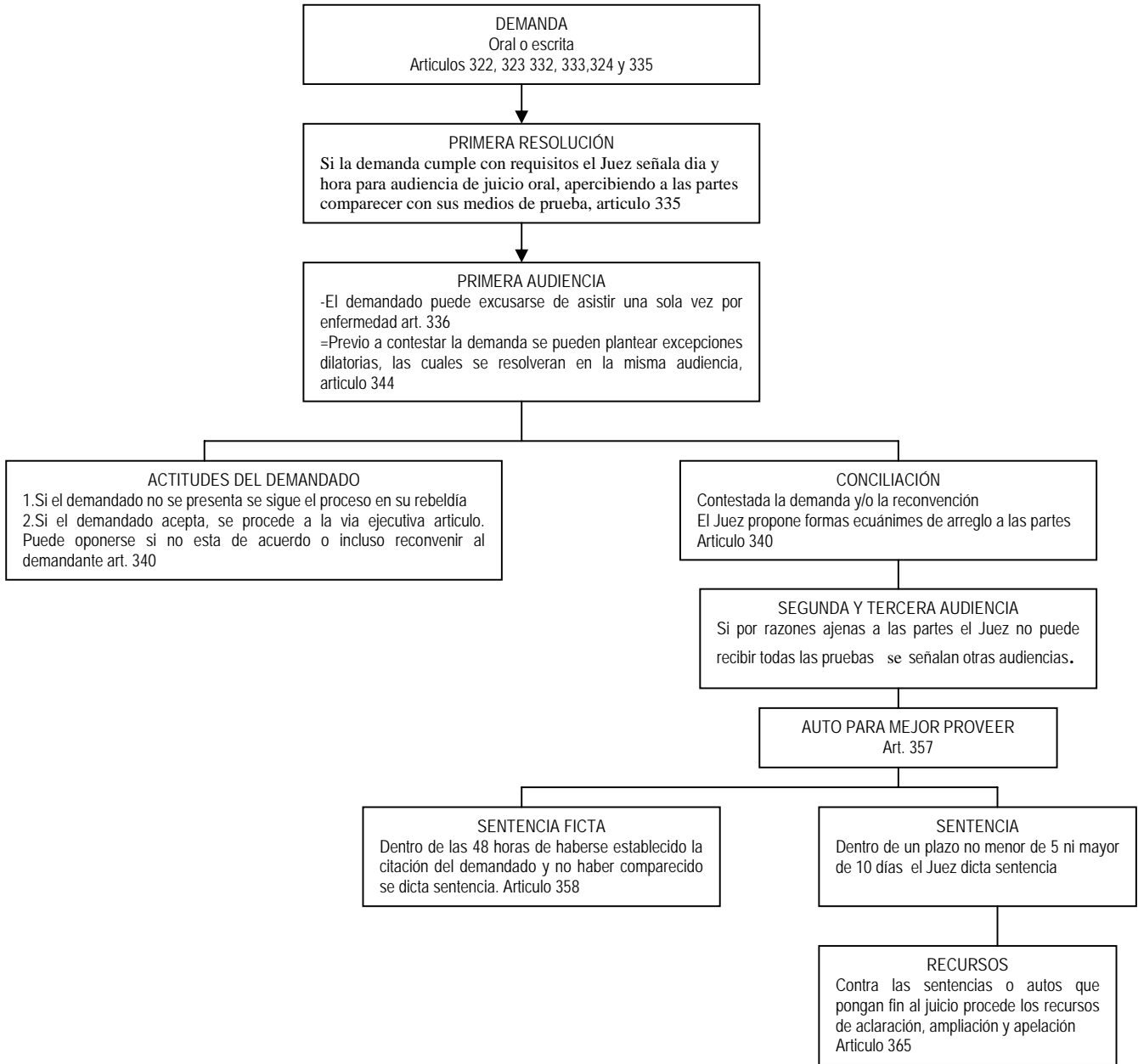
forma: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”³.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y la pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y antiformalista. Esto último no significa que no tenga técnica, pues no obstante ser un juicio limitado en el número y medios de impugnación y parco en cuanto a incidentes que únicamente dispersan y complican los trámites; siempre busca mantener la buena fe, la lealtad y tutelar preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

3 Stafforini, Eduardo R. El derecho laboral, Pág. 5

1.2. Esquema del juicio ordinario laboral



1.6. Principios que informan al procedimiento laboral

□ Es derecho público

"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 este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El Derecho de trabajo es una rama del Derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Por otra parte nuestra legislación laboral, establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala...". Artículo 14 Código de Trabajo.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como Un Derecho social y no como un Derecho Público, es el del Licenciado Oscar Najarro Ponce⁴, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".

⁴ Najarro Ponce, Oscar. La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo. Pág.21.

Para concluir, con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social"⁵.

□ **Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores**

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes... " (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (Literal a, del cuarto considerando)".

5 De Buen, citado por Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.

"Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Artículo 12.

"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...". Artículo 14.

"Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en Seguridad e Higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo más claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

□ **Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador**

Como ya se señaló al principio de este capítulo: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." (Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala). De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias pueden aumentarse en beneficio del trabajador. El Licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante"⁶.

□ **Es un derecho dinámico**

⁶ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.

Lo dinámico del Derecho de Trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y éstas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el Derecho del Trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de trabajo, Comités Ad - hoc, etc.

□ **Es un derecho realista y objetivo**

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"El derecho de trabajo es un derecho realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (literal d del Considerando cuarto del Código de Trabajo)

□ **Es un derecho democrático**

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..." (Literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

□ **Es un derecho clasista**

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El Licenciado Fernández Molina, manifiesta: "La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede enmarcar dentro de un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento en beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien

es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones"⁷.

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

□ **Es un derecho mixto declarado consuetudinario**

Porque el Derecho del Trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

7 *Ibid.* Págs. 22-23

1.4. Regulación legal del procedimiento laboral guatemalteco y análisis comparativo entre el Decreto número 330 y el Decreto vigente 1,441.

En el Código de Trabajo vigente, encontramos la siguiente definición:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."⁸

El contrato de trabajo fue regulado en el código de trabajo en el año de 1,947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1,441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

Aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda

⁸ Ver Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 de El Congreso de la República

obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1,441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que este se realice de manera accesoria en otro de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del código de trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 del Decreto 330 es modificado en forma completa pues regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el decreto 1,441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en él y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a

estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el código de trabajo vigente.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441.

El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y regula en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un

ejemplar a la Dirección General de Trabajo que es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos códigos de trabajo.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 del Decreto 1,441 aclara todo el sentido, pues mientras en decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono.; en el código de trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el Decreto 1,441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a los menores de 14 años de edad son sus representantes legales los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además,

que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 del Decreto 330 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde reside, el patrono tiene la obligación de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria y si por razones laborales el trabajador debe trasladarse juntamente con la familia, el patrono cubrirá los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 del Decreto 1,441 continúa con el mismo texto legal establecido en el decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación.

- Que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para laborar en el extranjero y son:

- los menores de edad,
- los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él,
- si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y
- En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continua sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rige para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

CAPÍTULO II

2. La sentencia en el procedimiento laboral guatemalteco

2.4. La sentencia en el procedimiento laboral guatemalteco

El término sentencia tiene su origen del latín *sentiendo* que significa ‘lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo,”

Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del Juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

2.5. Regulación legal de la sentencia

En su artículo 364 del Código de Trabajo establece: Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

2.6. Ejecución de la sentencia firme

a. Declarativas: por ejemplo; cuando se discute un caso que tiene por objeto determinar si verdaderamente existe una relación laboral, teniendo la sentencia como única finalidad, declarar el carácter de tal relación.

b. De condena: ejemplo; el pago de vacaciones no disfrutadas. El juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

c. Desestimatorias: ejemplo; cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dió por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

d. Sentencia dada en juicio con contradictoria: ejemplo; el mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo firmado por el actor.

e. En rebeldía: ejemplo; cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar confesión judicial.

CAPÍTULO III

3. La punición en materia laboral

3.5 La punición laboral

En doctrina, se encuentra la siguiente definición:

"Consiste en el área del Derecho Laboral que contiene las conductas que deben ser sancionadas, y que en algunas legislaciones toman carácter de delito o de falta, mientras que en otras se establece la necesidad de que todas estas actitudes, tanto de la parte patronal como de la de los trabajadores se regule en la misma legislación laboral. En algunos países del mundo, esta materia aún no es considerada sino como derecho penal sancionatorio. "⁹

3.6 El derecho penal laboral

Probablemente la forma en que se nombra sea novedosa, sin embargo, este tipo de derecho siempre ha existido.

9 Palomino, Teodosio. **Derecho penal laboral**. Pág.15.

La represión que debe informar al derecho laboral; es con el fin de dotar a las autoridades de trabajo de la suficiente coercitividad para sancionar a los sujetos de trabajo, que incumplen con sus obligaciones o con las ordenanzas del Código de Trabajo. Sin embargo, pese a que los inspectores de trabajo, puedan sancionar a patronos o trabajadores (según sea el caso), dichas sanciones no se refieren a un derecho penal laboral, y por ende el derecho represivo laboral no trata del derecho penal laboral. Se trata más bien de lo que el legislador reguló desde el mismo momento en que surge el Código de Trabajo en 1948, acerca de establecer sanciones de tipo administrativo de las que contempla dicho ordenamiento legal.

3.7 El derecho sancionatorio en el derecho laboral

Resulta preciso citar el contenido del artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente:

“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo...”

Por otro lado las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última de las literales del artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado:

“l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”.

Queda por tanto demostrado que el carácter represivo del derecho del Trabajo debe privar en toda relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales. Pese a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales, sino más bien administrativos), genera la

poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones ilícitas entre el mismo inspector y los patronos.

En este caso se trata de un orden interno en el conjunto de la empresa, de modo que el patrono puede controlar del trabajador, cierta conducta de respeto a las reglas de higiene, empero también al contrario, el trabajador puede demandar del patrono el cumplimiento con dichas normas.

El punto medular en estas sanciones, se centra en el hecho de que no representa realmente una punición penal, sino más bien una sanción de carácter ético, en la mayoría de casos, sin embargo, existen aspectos del reglamento de higiene y salud que se deben respetar a lo interno de la empresa, que por otro lado pueden llegar a constituir conductas punibles, como aquellas que son consecuencia de poner en peligro la salud del trabajador. En tal sentido se trata de una violación al principio del deber objetivo de cuidado, a que queda sujeto el patrono en cumplimiento a las reglas mínimas de higiene que se deben observar en el lugar de trabajo.

3.8 Principales implicaciones para la legislación guatemalteca

Es preciso aclarar que los dos temas anteriores, generan una sanción distinta a la generada por un ilícito penal. Es lógico que únicamente aquellas

conductas tipificadas previamente en la ley como ilícitas, pueden producir responsabilidad penal, y como consecuencia de ésta última, se producirá lo que se conoce como sanción penal.

Aunque los juristas no otorgan una naturaleza a la sanción, es lógica la aseveración de que la misma es potestad del Estado, y que se impone a través de los tribunales. Por el sistema penal existente en Guatemala, podemos decir que todos estos temas, (la sanción, la pena etc.), no pueden ser facultad ni potestad de los particulares. Uno de los elementos básicos de la sanción, y para hacer posible su aplicación, es la llamada Coacción. Este carácter coercitivo que debe tener la sanción, es el esencial, para poder cumplir el fin, para el que está destinada. Por lo tanto se afirma que coacción es el cumplimiento forzado del deber o de la sanción impuesta.

Por tanto la responsabilidad penal es aquella que emana de la perpetración de un ilícito penal.

CAPÍTULO IV

5. La violación a los derechos del trabajador en la obligación de prestar declaración judicial de una persona jurídica extranjera en el proceso laboral guatemalteco

5.1. Planteamiento del problema

Se violan los derechos del trabajador en lo que se refiere al acto procesal de la declaración judicial al regularse en el Artículo 215, numeral cuarto del Código de comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, que una sociedad legalmente constituida con arreglo a las leyes extranjeras, puede establecerse y operar en el país, debiendo constituir para el efecto, un mandatario con representación con amplias facultades para realizar todos los actos o negocios jurídicos y para representar legalmente a la sociedad en juicio y fuera de el.

Cuando en un momento determinado dentro de un juicio ordinario de trabajo sea exigible prestar Declaración Judicial, estas sociedades no están obligadas a hacerla efectiva por medio del representante legal establecido en su escritura constitutiva en virtud que la ley les faculta hacerlo únicamente por medio de un representante legalmente reconocido en el país.

Por lo anterior la principal pregunta de esta investigación es la siguiente: ¿se violan los derechos del trabajador al permitir que las personas jurídicas colectivas extranjeras no estén obligadas a prestar declaración judicial dentro del

juicio ordinario de trabajo, en la legislación laboral? La respuesta debe ser afirmativa porque cualquier hecho que permita a la parte patronal evadir sus responsabilidades es una violación a los derechos del trabajador.

Anteriormente el Artículo 215, numeral 4 cuarto del Código de Comercio de Guatemala carecía de dificultades en el momento de su aplicación, en virtud que no contravenía otros preceptos legales contenidos en nuestro ordenamiento jurídico, y porque aún no existía la posibilidad de la transnacionalización de las empresas extranjeras ni se vislumbraban acontecimientos comerciales como el Tratado de Libre Comercio y fenómenos económicos como la globalización.

En la actualidad, las transnacionales tienen mayores facilidades para establecerse, contratar personas y funcionar en el país, en virtud que no se les obliga (por privilegio que les concede el Tratado de Libre Comercio), a nombrar un representante legal reconocido en el país, lo que puede afectar particularmente el derecho que tienen los trabajadores a exigir en los casos necesarios la declaración judicial de las empresas extranjeras dentro del Juicio ordinario laboral.

Ningún ordenamiento jurídico marcha paralela y eficazmente con los avances sociales, en virtud que la ley por su naturaleza es rígida en el tiempo. Cualquier propuesta de mejoría en el Derecho del Trabajo, mientras más se fomenta el endurecimiento y la multiplicación de las leyes y su ejecución; el derecho del trabajo no pasará de ser un simple explorador del desespero inconsciente de la sociedad, ocultando los verdaderos problemas sociales cuando el propósito de su creación es enfrentarlos.

Investigaciones revelan que el Derecho del Trabajo interviene solamente en un reducido número de casos, siendo imposible determinarse estadísticamente el número de trabajadores que dejan de ingresar en el sistema por diversos motivos. Si se pudiera determinar el número de trabajadores que laboran al margen de los derechos asegurados en la legislación del trabajo, o sea la suma de los llamados trabajadores informales que laboran al margen del conocimiento o de la actuación de la justicia laboral – sea por ignorancia, por ser trabajadores no identificados o alcanzados por la prescripción, por ser objeto de composición extrajudicial o por no estar calificados, etc..., se llegaría a la desalentadora conclusión de que el trabajo registrado como de cartera firmada, es en lo mas mínimo satisfactorio.

¿Cómo creer que un sistema es eficaz cuando su intervención en la vida social les mínima e insatisfactoria?. Todos los principios y valores sobre los cuales tal sistema se apoya (la igualdad de los ciudadanos, el derecho a justicia, principio protector, etc..) son radicalmente perturbados, en virtud que sólo se aplican a aquel pequeño número de casos en que intervienen los llamados trabajadores de cartera firmada o aquellos que excepcionalmente por una u otra razón, han alcanzado éxito en el trabajo y se agregan al muy reducido número de trabajadores que reclaman justicia laboral, obteniendo sus anhelados beneficios. Como puede observarse, el enfoque tradicional muestra resultados contrarios a los intereses de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo, por lo tanto, debería tener un papel secundario en el control de los conflictos sociales; frente a eso, el Derecho del Trabajo que se avista en el horizonte, es el de la intervención mínima, donde el Estado debe reducir al máximo posible su acción en la solución de los conflictos. En este contexto, se propone, en suma, la flexibilización, desreglamentación y la desinstitucionalización de los conflictos del trabajo, permitiendo que el estado intervenga únicamente en aquello que sea efectivamente importante a nivel de control.

Frente a esta realidad, el ideal de esta nueva tendencia es buscar la minimización de la utilización del Derecho del Trabajo impuesto por el Estado, a través de cuatro proposiciones básicas:

- a) **Impedir nuevas reglamentaciones en el área del trabajo:** Esto implica evitar la creación de nuevos derechos por el estado, principalmente para regular conflictos de alcance social acentuados, donde pueda haber solución del conflicto en otra esfera.
- b) **Promover la desreglamentación en la misma esfera del tópico anterior:** Esto tiene como propósito reducir la cantidad de derechos, aboliendo de la legislación del trabajo, derechos donde las partes involucradas puedan resolver entre sí, sin que eso ofenda el real interés de la colectividad.
- c) **Flexibilización:** Utilizando instrumentos jurídicos que permitan ajustar la producción, empleo y condiciones de trabajo, a la celeridad, permanencia o fluctuación de las condiciones económicas, así como a las

innovaciones tecnológicas y otros elementos que requieren rápida adecuación.

d) Desinstitucionalización: Esta propuesta tiene como finalidad desvincular del ámbito del Derecho del Trabajo y, hasta de la esfera estatal, la solución de pequeños conflictos, cuando afecte solamente la esfera de los involucrados. Para que los intereses de las partes sean satisfechos, se reservarían otros procedimientos de sencilla aplicación.

5.2. Propuestas de solución

Señala Mario López Larrave que: “La prueba de interrogatorios de las partes puede versar no sólo sobre los hechos propios o personales del absolvente, sino también sobre hecho de conocimiento, sin que pueda operar en este último caso la ficta confessio”¹⁰.

Por su parte Brignoni señala que: “Interrogatorio, toda acción consistente en inquirir o preguntar a una persona acerca de una cuestión. En Derecho procesal, el interrogatorio es lo que sostiene la prueba de confesión, que se realiza ante el juez, y que versa sobre hechos y no sobre materias jurídicas. En el proceso civil, una de las partes en la causa pide que la otra responda ante el juez acerca de hechos concretos. En el proceso penal, durante la instrucción de la investigación así como en el juicio definitivo oral, el acusado ha de prestar declaración acerca de su culpabilidad, de acuerdo con el interrogatorio que formule el juez contralor de la investigación.

En el ámbito policial, cuando una persona es detenida no está obligada a contestar a las preguntas que se le formulen, silencio éste que suele romperse en el momento en que el detenido recibe asistencia técnica”¹¹.

10 López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**, Pág.33.

11 Brignoni, Esteban. **El proceso laboral**. Pág. 121.

Por otra parte, en materia de derecho penal , la confesión es: “declaración realizada por un acusado que tiende a incriminarse como implicado en un delito. La confesión suele considerarse veraz, puesto que quien realiza la declaración no tiene ningún motivo para realizarla al ser desfavorable para sí mismo. De este modo, la confesión puede llegar a ser la única prueba de los hechos de un delito.

La confesión es a menudo la pieza central en el esclarecimiento de un caso que ha dado lugar a un proceso y puede ser la única prueba directa. Por otro lado, este tipo de prueba es refutada en muchas ocasiones por los abogados defensores que acusan a la policía de fabricarla. Muchos errores judiciales han sido originalmente motivados por falsas confesiones, hasta el punto de que los jueces no suelen aceptarlas sin contrastarlas cuando provienen de la policía. En un intento de reducir el riesgo de las malas prácticas es habitual que actualmente la policía grabe los interrogatorios que realiza en una investigación seria, de tal manera que cualquier alegación de confesión que haga un policía que no se encuentre grabada en su totalidad difícilmente será aceptada. Además, estos interrogatorios están sujetos a códigos de conducta para prevenir abusos.

Por otra parte, el abogado defensor en un proceso suele buscar motivos para que no se pueda considerar válida en el plano jurídico la confesión con rango de prueba; esto sucederá si hay violaciones importantes del código de conducta que se debe seguir en los interrogatorios o si el acusado no fue advertido de su derecho a no declarar en su contra. En general, cualquier cosa dicha o hecha que

pueda contribuir a generar duda sobre el carácter fidedigno de la confesión la excluirá¹².

Por tal motivo, es preciso reformar el Artículo 215 numeral cuarto, Código de Comercio de Guatemala, decreto 2-70 del Congreso de la Republica, reformando o derogando esta facilidad que se le presta a las personas jurídicas colectivas extranjeras.

¹² "Confesión (derecho)", **Enciclopedia Microsoft Encarta 98 1993-1997 Microsoft Corporation**. Reservados todos los derechos.

CONCLUSIONES

1. Las personas jurídicas colectivas extranjeras no tienen obligación de prestar declaración judicial, por medio del representante legal establecido en su escritura constitutiva, no obstante el representante legal reconocido en el país, esté facultado para prestar dicha declaración.
2. Hoy que las transnacionales tienen mayores facilidades para establecerse, contratar personas y funcionar en el país, no se les obliga, (por privilegio que les concede el Tratado de Libre Comercio, TLC), a nombrar un representante legal reconocido en el país.
3. El Artículo 215 numeral cuarto, del Código de Comercio de Guatemala, Decreto 2-70 del Congreso de la República, viola los derechos del trabajador al regularse que las personas jurídicas colectivas extranjeras no tienen obligación prestar declaración judicial por medio del representante legal establecido en la escritura constitutiva dentro del proceso laboral guatemalteco.

RECOMENDACIONES

1. Es sumamente necesario reformar el Artículo 215 numeral 4to. del Código de Comercio de Guatemala, reformando o derogando esta facilidad que se le presta a las personas jurídicas colectivas extranjeras.
2. Se debe regular en la ley, específicamente en el Código de Comercio de Guatemala, que las personas jurídicas colectivas extranjeras estén obligadas a prestar declaración judicial por medio de cualquier persona acreditada en el país, o en un momento determinado, aún sin acreditación.
3. Es preciso establecer la violación que en un momento determinado se efectúa a los derechos del trabajador, al restringirse en el artículo 215, numeral 4to. del Código de Comercio de Guatemala, la actuación del representante legal establecido en la escritura constitutiva y una vez establecida, legislar de tal manera que no se contravengan derechos contenidos en otras normas legales que lo único que hacen es oponerse al principio tutelar del derecho del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ABALOS, Raúl Washington. **Derecho procesal penal**, Ed. Ediciones Jurídicas Cuyo, Buenos Aires, Argentina, 1989.

BARRIENTOS PELLECCER, César Ricardo. **Derecho procesal penal**, Ed. Vile, Guatemala, 1992.

BINNDER, Alberto, **El proceso penal**, Departamento de Capacitación del Ministerio Público, Guatemala, 1996.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Ed. Heliasta SRL, Argentina, 1993.

CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, Los Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo, su aplicación en Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Tesis de Grado.

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

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

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**, Tesis de Grado. Guatemala, 1957.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22va. Ed. Ediciones Tecnos. Madrid, España, 2001.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias sociales, jurídicas y políticas**, Buenos Aires, Ed. Heliasta SRL, Argentina, 1983.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República vigente a partir del 5 de mayo de 1,961

Convenio 95. **Sobre consulta a minorías.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1948.

Convenio 98. **Derecho de sindicalización y negociación colectiva.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1949.

Convenio 154. **Negociación Colectiva.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Convenio 169. **Sobre pueblos indígenas y tribales.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1998.