

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



**EL INTERMEDIARIO PATRONAL  
COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE  
ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**DELMA BELEN FIGUEROA CRUZ**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006

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

**EL INTERMEDIARIO PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE  
ORGANIZACIÓN SINDICAL**

TESIS

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

Por

**DELMA BELEN FIGUEROA CRUZ**

previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA  
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, septiembre de 2006

**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. Cesar Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
**VOCAL IV:** Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
**VOCAL V:** Br. Edgar Alfredo Valdez López  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

**Lic José Raferí Herrera Donis**  
Col. 5567.  
7ª avenida 4-99, zona 4



Guatemala, 26 de octubre de 2004

**Licenciado Bonerge Amilcar Mejia Orellana**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En virtud de la resolución emanada por esa Casa de Estudios con fecha 05 de los corrientes, en donde se me nombra como Asesor de la estudiante DELMA BELEN FIGUEROA CRUZ, la cual se intitula "EL INTERMEDIARIO PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL", me permito expresar lo siguiente:

Efectivamente, el intermediario patronal puede ser una empresa que contrata los servicios de un trabajador para conseguirle empleo ante otra empresa. Entre las modalidades de la intermediación patronal se encuentra la reventa del trabajo, el alquiler de trabajadores y la empresa de servicio de trabajadores. Esta última empieza a generalizarse en Guatemala, particularmente en el caso del trabajo de empleadas domésticas, quienes al estar al servicio de esta empresa, sustituta patronal, puede llegar a impedirse su organización en sindicato o su pertenencia a alguno, si ocuparan otra actividad económica. Por lo que concuerdo con las conclusiones de la investigación de mérito

Por lo anterior, no tengo reparo ni objeción en considerar al presente documento adecuado para los efectos académicos correspondientes, y consecuentemente emitir el Dictamen favorable que me compete en la calidad antes indicada y justificada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted,

Atentamente,

**Lic. José Raferí Herrera Donis**  
Col. 5567.

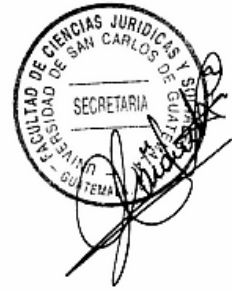
"Id y Enseñad a todos"



UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



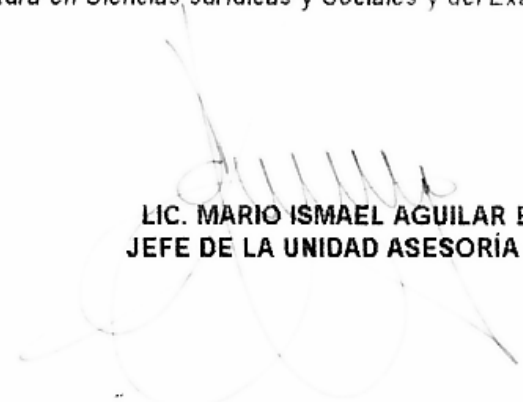
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala uno de febrero de dos mil seis.

Atentamente pase al LIC. **HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, en sustitución del revisor propuesto con anterioridad LIC. **FREDY ALFONZO DE LEÓN MAZARIEGOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **DELMA BELEN FIGUEROA CRUZ**, intitulado **EL INTERMEDIARIO PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar al estudiante, si a si lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



c.c. Unidad de Tesis  
MIAE/sllh.

*Lic. Hector David España Pinetta*

Colegiado 2802  
Guatemala, C. A.

**BUFETE PROFESIONAL  
DE ESPECIALIDADES**

7ª. Avenida 1-20 Zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205  
Tel. 23315244



Guatemala, 30 de marzo de 2006

Licenciado

**MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**

Jefe de la Unidad de Asesoría  
De Tesis, de la Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Sociales  
De la Universidad de San Carlos  
De Guatemala.

CIUDAD UNIVERSITARIA.-

Señor **Jefe de la Unidad:**

Me es grato dirigirme a usted, con el objeto de dar respuesta a la designación del cargo de revisor, recaída en mi persona, con fecha uno de febrero del año dos mil seis, del trabajo de tesis desarrollado por la Bachiller DELMA BELEN FIGUEROA CRUZ, intitulado "EL INTERMEDIARIO PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL" emitiendo el siguiente dictamen;

1.- Dentro del análisis de revisión del trabajo de tesis referido, llego a la conclusión de que el mismo fue abordado con propiedad, y detenimiento, habiendo la sustentante consultado la suficiente bibliografía sobre el tema, que en nuestro País hasta ahora se le está dando importancia a esta práctica.

2.- A la sustentante, se le recomendaron algunos cambios de forma, los cuales realizó a cabalidad. Por lo que el presente trabajo, cumple con los requisitos exigidos por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público, por lo que puede ser discutido en el exámen respectivo.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, con las muestras de mi alta consideración y estima.

*Hector David España Pinetta*  
ABOGADO Y NOTARIO

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

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES** Guatemala, veinticinco de mayo de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **DELMA BELEN FIGUEROA CRUZ**, titulado **EL INTERMEDIARIO PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~PLAU/rlh~~



## DEDICATORIA

- A DIOS: Infinitas gracias porque su amor y bondad me acompañan siempre.
- A MI ESPOSO: Dr. Francisco Chivalán, gracias por su apoyo.
- A MIS HIJOS: Gloria Belén, Delma Flor de María, María de los Ángeles y Juan Francisco, inagotable motivación de mi existencia.
- A MIS PADRES: Juan Antonio Figueroa y Belén Cruz de Figueroa Una oración a su memoria y que a través de ella llegue mi agradecimiento a su amor y consejos.
- A MIS HERMANOS: Álvaro Mynor; Miriam Maricsela; Juan Byron; Julio Antonio y Edson (QEPD). Porque ni el tiempo ni la distancia rompan nuestros lazos de cariño y comprensión.
- A MIS NIETAS: Alejandra y María Jimena Morales Rivera, con amor especial.
- A MI FAMILIA: Con respeto.
- A LOS ABOGADOS: Carlos Alfonso Álvarez-Lobos Villatoro; Héctor David España Pinetta, Edgar Guillermo Chuquiej y Rigoberto Asturias, agradecimiento especial.





A MI AMIGOS:

Lic. Gustavo Bonilla, Lic. Patricia Bustamante, Lic. César López Rodríguez, Lic. Eugenia Frati Luttman, Lic. Leticia Peña y Lic. Vilma Alvarez.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Los principios ideológicos del derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Clases.....	4
1.3.1 Principios ideológicos.....	5
1.3.2 Principios sustantivos.....	7
1.3.3 Principio procesales.....	12
1.4. Principio de la libre asociación.....	14

### CAPÍTULO II

2. El intermediario patronal.....	23
2.1. Concepto.....	23
2.2. Definición.....	27
2.3. Clasificación del intermediario.....	28
2.4. El sindicalismo.....	29
2.5. Historia del sindicalismo.....	30
2.5.1. A nivel nacional.....	30
2.5.2. A nivel internacional.....	32



2.5.3. Importancia de estar afiliado..... 34

### CAPÍTULO III

3. La figura del intermediario en el derecho comparado.....37

3.1. La figura del intermediario en la legislación mexicana.....37

3.2. Legislación argentina..... 38

3.3. Legislación colombiana..... 39

3.4. Necesidad de regular medidas para contravenir la posible  
obstaculización a la libre organización sindical de los trabajadores  
contratados por intermediario patronal.....42

3.5. Propuesta de regulación del intermediario patronal con medidas  
para impedir que se obstaculice la libre organización sindical..... 42

3.6. Importancia de la regulación legal..... 49

3.7. Por qué el intermediario afecta la libre sindicalización..... 51

CONCLUSIONES..... 55

RECOMENDACIONES..... 57

BIBLIOGRAFÍA..... 59



## INTRODUCCIÓN

La justicia sigue siendo un alto valor humano, que debe perseguirse no obstante los óbices culturales sociales, políticos y económicos que se encuentren a su paso. En la recomposición de fuerzas a nivel mundial, la sociedad guatemalteca sufre una transformación histórica más, la parte antagónica y dialécticamente opuesta en el mismo conglomerado ha dejado de ser propuesta tanto a nivel político ideológico como en el plano de la guerra, esto último con el acuerdo de paz que se firmó hoy hace diez años. Sin embargo, demostrado por la realidad social de nuestra nación, el sindicalismo y en general el Derecho del Trabajo, siguen siendo temas de actualidad y sus instituciones demandan fortalecimiento continuo, lejos de acusar debilitamiento o abandono de su lucha. Siendo una estudiante de derecho, y sabiendo que como tal debe buscarse la vigencia de la justicia social en todo ámbito, se somete a la consideración general la presente investigación, la cual lleva como central el de la figura del intermediario patronal, mismo que puede llegar a constituirse en instrumento de violación a derechos laborales del trabajador guatemalteco, como se explica en el desarrollo del presente trabajo.

Actualmente el intermediario patronal puede ser una empresa que contrata los servicios de un trabajador para conseguirle empleo ante otra empresa.



Entre las modalidades de la intermediación patronal se encuentra la reventa del trabajo, el alquiler de trabajadores y la empresa de servicio de trabajadores. Esta última empieza a generalizarse en Guatemala, particularmente en el caso del trabajo de empleadas domésticas, quienes al estar al servicio de esta empresa, sustituta patronal, puede llegar a impedirse su organización en sindicato o su pertenencia a alguno, si ocuparan otra actividad económica.

El intermediario patronal genera la reventa del trabajo y el llamado alquiler de trabajadores a su vez es un obstáculo a la libre organización sindical y por tanto viola los principios ideológicos del derecho del trabajo al controvertir la tutelaridad que la ley debe al trabajador, tal como lo establece el cuarto considerando del Derecho del Trabajo

La presente investigación se ha dividido en cinco capítulos, el primero de los cuales está destinado a explicar los principios ideológicos del derecho de trabajo; el segundo, el intermediario patronal; el tercero, el intermediario patronal como afectación a la organización sindical, el cuarto el derecho comparado, para que el quinto y final Necesidad de regular medidas para contravenir la posible obstaculización a la libre organización sindical de los trabajadores contratados por intermediario patronal.



## CAPÍTULO I

### 1. Los principios ideológicos del derecho de trabajo

#### 1.1. Generalidades

La idea del trabajo como un derecho y un deber social, recogida por la Constitución Política de la República de Guatemala, equivale a la falta de individualismo, para lo cual, el hombre no tiene derechos para la sociedad, ni esta contra aquella, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, y que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma laboral posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.



Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Por lo tanto, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica



y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

La prohibición de hacer distinciones del derecho del trabajo, consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

La libre elección del trabajo consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

## 1.2. Definición

Los principios son: “los valores y postulados esenciales que guían al Derecho del Trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Diccionario de la lengua española, pág. 135.





Son también criterios orientadores de los sujetos y constituyen elementos valiosos de interpretación, facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal.

Son criterios orientadores de los sujetos procesales y constituyen elementos valiosos de interpretación, facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal.

Por sus características estos principios pueden dividirse en principios generales y principios especiales.

### 1.3. Clases

Se puede clasificar en principios ideológicos y principios comunes. Siendo los primeros los que encuentran regulados en el Código de Trabajo, mientras que los segundos, los regulados en el resto del marco de la legislación.

La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: Para el caso de los principios ideológicos, habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; en cuanto los principios sustantivos, lo expuesto por los autores Luis Fernández Molina y Rolando Echeverría. Finalmente para el caso de los principios procesales, es procedente lo



establecido por el autor también guatemalteco, licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández.

### 1.3.1 Principios ideológicos

El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Por lo tanto, el Derecho del Trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores, la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a brindar más que una protección una tutela por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente y asociativa o colectivamente.

El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. 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. Lo



que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. Considerándose que el Derecho del Trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador, este debe velar por que los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero 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 segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Como el mismo texto explica, el Derecho del Trabajo considera al trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad. Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la población, por lo que cualquier ley del trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además de que debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobre dimensionarse.



El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. En la división del Derecho en general, el Derecho del Trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia, es decir, que guarda un posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

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; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación. Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica, el Derecho del Trabajo debe compensar tal situación brindando un protección preferente al trabajador.

### 1.3.2 Principios sustantivos

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionara, se hará referencia a lo señalado por el autor Luis Fernández Molina:



## Principio de tutelaridad

Constituye como señala el autor en mención: “la razón de ser el derecho laboral”<sup>2</sup>

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.<sup>3</sup>

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 18.

<sup>3</sup> **Ibid.**



instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad”.<sup>4</sup>

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del Derecho laboral.

#### Principio evolutivo

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.”<sup>5</sup>

#### Principio de obligatoriedad

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la

---

<sup>4</sup> **Ibid.**

<sup>5</sup> **Ibid.**



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 otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”.<sup>6</sup>

Principio de realismo

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma

---

<sup>6</sup> **Ibid.**



jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el Derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente se inferior.

#### Principio de sencillez

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.





## Principio conciliatorio

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

### 1.3.3. Principio procesales

El licenciado Chicas Hernández señala que los principios procesales son los siguientes:

“Principio de economía procesal



Principio de concentración

Principio de publicidad

Principio de oralidad

Principio de sencillez

Principio de investigación o averiguación de la verdad

Principio de flexibilidad

Principio de probidad".<sup>7</sup>

Principio de economía procesal

Por este principio, el derecho del trabajo no debe significar una carga económica para los sujetos, y antes bien, debe procurar el ahorro de gastos innecesarios y cualquier suntuosidad que recargue los bolsillos de las partes.

Principio de concentración

Por el principio de concentración, derivado de lo que significa el principio de economía procesal, anteriormente explicado, deben considerarse la mayor cantidad de diligencias en un solo acto con el interés de contribuir el desarrollo de todas las actuaciones que constituyen un proceso.

---

<sup>7</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho procesal del trabajo** pág. 4.



## Principio de publicidad

Los procesos laborales no pueden ser privados.

Por lo tanto el principio de que los mismos sean públicos constituye a la vez que un principio una característica *sine quanon* de tal materia.

## Principio de oralidad

Por este principio, en el procedimiento judicial laboral, la audiencia debe verificarse en forma oral y no por escrito.

## Principio de sencillez

Constituye parte de la tutelaridad del trabajador, el hecho de que la justicia en materia laboral deba ser en estricto apego a la sencillez y antiformalista.

## Principio de investigación o averiguación de la verdad

Por el principio de investigación y averiguación de la verdad, el juzgador en esta materia, y con base en la tutelaridad que también debe



al trabajador debe esclarecer todos los hechos controvertidos en un proceso, de forma que no se mienta ni se cambie ningún extremo.

#### Principio de flexibilidad

A favor de los trabajadores, la aplicación de la ley laboral debe ser flexible, la punto de que el juez en el momento de encontrarse alguna forma de avenimiento entre las partes, subsecuentemente a conciliar, debe aprobar inmediatamente cualquier arreglo, sin que esto signifique contradecir las normas constitucionales de protección al trabajador.

#### Principio de probidad

Debe privar la buena fe en los procedimientos de derecho laboral. Por este principio, los fallos en materia judicial deben ser apegados en estricto respeto a los principios de alta moral.

#### 1.1. Principio de la libre asociación

Consiste en el derecho a la libre asociación de los trabajadores en defensa de su intereses y facultades, según las normas legales. Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores,



de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

El Artículo 326 Código de Trabajo dice: “En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial (según los nombres que actualmente tienen ambas leyes). Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código”.

El Código de Trabajo Guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se tratarán los siguientes principios:

#### Principio de congruencia

El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado



considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

#### Principio de intermediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

#### Principio de oralidad

La iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo.

#### Principio de concentración procesal:

Deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser



resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos. 335, 338, 340, 342, 343, 346,353 etc. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvención, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

#### Principio de publicidad

El derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva. Como quedó establecido anteriormente, el proceso y expedientes en materia de trabajo deben ser públicos y no privados.

#### Principio de economía procesal

Es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación. También



explicado anteriormente, significa que cualquier proceso en materia laboral no puede implicar gastos para los trabajadores.

#### Principio de preclusión

Está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades cesan o prescriben al no realizarse en el momento o etapa señalados.

#### Principio de igualdad

Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso.

El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.





## Principio tutelar

Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del Obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Considerando Número 4 inciso a) del Código de Trabajo.

## Principio de sencillez

Como ya se mencionó, el derecho laboral debe ser antiformalista para que no signifique gastos para el trabajador, y su acceso esté disponible para cualquier ciudadano de la República cualquiera sea su origen y condición así como su preparación académica. Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero se puede considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas



## Principio de probidad o de lealtad

La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia.

Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, Artículo 361 del Código de Trabajo salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia.

## Principio de adquisición

Las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso



laboral, atendiendo más al interés público. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente.





## CAPÍTULO II

### 2. El intermediario patronal

#### 2.1. Concepto

Siempre que se considera la presencia de un tercero dentro de una relación, esta será una persona interpuesta, intermediaria. En el caso de la relación de trabajo, la persona que interviene lo hace cumpliendo ciertas actividades que le son delegadas por un patrono, como la contratación, el acuerdo de las distintas condiciones en la prestación del servicio y otras. Como resulta evidente, el intermediario lo puede ser únicamente respecto de la persona del patrono y no del trabajador.

La figura del intermediario patronal tiene mucha importancia con respecto al movimiento económico de una sociedad, puesto que si un patrono tuviese que atender a todos sus empleados y además entrevistarse con todos, resultaría poco práctico si la empresa empleadora es muy grande en cuanto a la cantidad de su personal.

Debido a lo anterior mencionado, la figura del intermediario es útil en el movimiento económico y sirve adicionalmente para la recomposición de las fuerzas productivas a lo interno de una empresa.



Es la persona física o moral que contrata o interviene para contratar los servicios de uno o unos trabajadores a favor de un patrón.

El intermediario no puede contratar los servicios de trabajadores a nombre propio, ni debe recibir los beneficios directos del trabajo desarrollado, pues si así fuera se estaría, frente a la figura de un patrón y no de un intermediario.

“Llámesese auxiliares del patrono a aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para un patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación del patrono en cuyo caso son representantes del patrono, o realizando actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios”.<sup>8</sup>

Por lo tanto se infiere que el intermediario es el sujeto que realiza actos para un patrono, pero en representación propia.

No se considera como uno de los sujetos del derecho del trabajo, debido a su carácter accesorio, como es evidente en la mayoría de obras destinadas a explicar la materia laboral, en los cuales cuando se cita a los sujetos de este ámbito del derecho, tan sólo se contienen al trabajador y al patrono.

---

<sup>8</sup> Echeverría, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 63.



En la presente investigación se insiste en verle como a un sujeto del derecho del trabajo, toda vez que si participan en la relación laboral, aunque no sea en todas. De esa participación se determina que si influye y además que puede llegar afectar ciertos derechos, tales como el la libre organización sindical como se verá más adelante.

El intermediario patronal supone la existencia de un patrono y de segundo sujeto dentro de la relación laboral, que no es el trabajador, sino más bien una extensión del patrono. Esto ha sido utilizado en el pasado y sigue siendo recurso del presente, como una estrategia para muchos patronos, entre otras razones, como forma de evadir el pago de prestaciones laborales o para causar confusiones en la organización de trabajadores, que termina por dividirse o segregarse ante la incertidumbre de la identidad del verdadero responsable de garantizar el cumplimiento de sus derechos.

Se mencionan entre otros aspectos negativos para los trabajadores, la existencia del intermediario patronal, la de evadir el pago de prestaciones y la segunda el daño a la organización sindical. Baste señalar de momento, los elementos que conforman el primero de los mencionados, mientras que para el segundo se debe profundizar en capítulo aparte.



Un sujeto puede arreglar contratar trabajadores por medio de un tercero, lo cual supone la existencia de un intermediario, no obstante, este puede llegar a asumir la forma de contratista, y como consecuencia crear confusión en el trabajador de quién es en realidad la persona responsable de garantizar los derechos de las personas contratadas para la prestación del servicio. Como consecuencia la imagen del patrono se diluye y el trabajador puede entablar acciones que a la postre resultan inútiles por no haberse enderezado al legítimo patrono. Es importante este hecho puesto que con ello el interesado en crear confusión ha ganado un tiempo relevante en cuanto a los términos de prescripción de derechos.

Es importante también añadir a lo ya mencionado que, la figura del intermediario no es una figura contraria a derecho ni mucho menos. Además de que con la presente investigación no se pretende contender irracionalmente con el contenido y significación de esta institución del derecho laboral, sino se pretende establecer que, en determinado momento esta figura puede llevar a confusión, y convertirse en una herramienta útil para el patrono con fines de dudosa ética empresarial, como lo es el hecho de evadir ciertas y determinadas obligaciones para con su trabajadores. No obstante, el elemento más importante lo constituye el hecho de que siendo una empresa la que contrata, como intermediario de otra, puede establecerse una confusión para el trabajador. Dicha problemática se explica con mayor profundidad, más adelante.



## 2.2. Definición

El diccionario de uso común da la definición siguiente de intermediario: “(De *intermediar*). adj. Dicho de un proveedor, de un tendero, etc.: Que median entre dos o más personas, y especialmente entre el productor y el consumidor de géneros o mercancías”<sup>9</sup>.

“Los servicios deben prestarse, valga lo redundante del concepto, por el mismo trabajador. Si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la discutible figura del intermediario”.<sup>10</sup>

Como puede constatarse también en este aspecto, el autor último citado es de la opinión de que la figura del intermediario es “discutible”, lo cual deviene por la intervención que como se señala en la cita textual, pudo haber contratado el servicio del trabajador por cuenta propia. Sin embargo para explicar con mayor amplitud o profundidad las razones de esta controversia se vuelve a citar el mismo más adelante.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores

---

<sup>9</sup> **Ob. Cit;** Pág. 132.

<sup>10</sup> Fernández, **Ob. Cit;** pág. 165.





para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”

El intermediario, como se ha visto, se diferencia de figuras tales como la del cuasi contratista, la del colocador o agente colocador.

### 2.3. Clasificación del intermediario

Se clasifica tal figura como: El intermediario típico, y el contratista. Tal clasificación, aunque un poco objetable sirve para los efectos de exponer una de las principales controversias de la figura del intermediario, puesto que siendo un contratista, este sujeto puede desvirtuar el reclamo laboral del trabajador o de la seguridad social.

Esta clasificación aunque en apariencia no se vea de esa forma, tiene una vinculación especial con la principal afirmación e hipótesis de la presente investigación. Tal figura, la del contratista, puede resultar, como explica más propiamente en subtemas de los siguientes capítulos, la manera idónea para el patrono de complicar la organización sindical de determinada o determinadas empresas, revistiendo en apariencia la



imagen de un intermediario típico cuando en realidad se trata un simple contratista. La diferencia entre ambos consiste en que uno de los dos queda sujeto a las obligaciones contraídas con la persona que presta el servicio, como es el caso del trabajador.

Si por algún motivo el trabajador es contratado por un contratista, y no por intermediario patronal, el mismo puede evadir cualquier tipo de obligación económica posterior con el trabajador, lo que no ocurre en el caso del intermediario patronal, quien como se establece en el criterio de la Inspección General de Trabajo, queda vinculado económicamente con el trabajador si existe una vinculación económica entre él y el verdadero patrono.

#### 2.4. El sindicalismo

El sindicalismo es una voz que deriva la palabra latina *síndico* que significa ligar o acusar, puesto que desde siempre, los trabajadores asociación con la intención de denunciar o acusar su derechos.

El sindicalismo constituye el derecho de asociación en el derecho del trabajo, lo cual ha sido señalado por el autor César Landelino Franco López en los siguientes términos:



“La libertad sindical representa el ejercicio de los derechos del trabajador a constituir sindicatos, de afiliarse a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización, creemos estar obligados al hablar del ejercicio de los derechos que supone la libertad sindical, seguir ese mismo orden de ideas”.<sup>11</sup>

## 2.5. Historia del sindicalismo

Para hablar con respecto al sindicalismo se dividirán sus antecedentes históricos en dos partes, una primera que es la historia nacional, es decir a nivel interno y la otra con referencia a algunos países en Latinoamérica.

### 2.5.1. A nivel nacional

“La historia del sindicalismo nos demuestra que las organizaciones sindicales nacieron y se desarrollaron por la necesidad de los trabajadores de agruparse para conseguir mejores condiciones de vida”.<sup>12</sup>

A nivel nacional se puede considerar como el antecedente más importante del génesis de la organización sindical, la

---

<sup>11</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**, pág. 71.

<sup>12</sup> **Ibid.**



asociación de los trabajadores por gremios. Es decir, la asociación de trabajadores que según su actividad económica corresponden a un mismo grupo.

Anteriormente a lo ya mencionado se puede tomar como una forma de división del trabajo en Guatemala, la división de los trabajadores en dos grandes grupos, primeramente el de los maestros y en segundo lugar el de los aprendices.

De las memorias de uno de los protagonistas de la década de los años veinte, del siglo pasado, se obtiene la siguiente cita:

“Por supuesto la efervescencia sindical se extendía; los sindicatos de gremio se formaban; el abandono de las antiguas formas societarias era un hecho que casi se palpaba. El gremio de carpinteros no queriendo quedarse atrás, también se organizó; contaba entonces al inicio sólo con los talleres pequeños que fueron los más entusiastas; pronto entendieron que para mejorar su fuerza, frente a los patronos, era necesario atraer a los obreros de las grandes fábricas”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Ovando Sánchez, Antonio, **La historia del movimiento obrero**, pág. 39.



En Guatemala, los cambios propiciados por la incipiente organización de los trabajadores, (aprendices y maestros), a la que se refiere el maestro Mario López Larrave: “desde 1913 se habían empezado a generar brotes de organización de obreros en los llamados aprendices y maestros, sobre todo en la rama de los zapateros”.<sup>14</sup>

#### 2.5.2. A nivel internacional

En el caso de la Argentina se tiene la siguiente cita textual, una narración de cómo se fue acentuando la lucha sindical, aunque curiosamente en dicho país no se cuenta a la fecha con un Código de Trabajo, unificado para todo el país mencionado.

“La Unión Ferroviaria surgió de la incorporación de la fraternidad ( que eran los foguistas y maquinistas ) y otros diferentes gremios que representaban a los trabajadores del riel, que no se ocupaban de las locomotoras de todo el país. Sus dirigentes siguieron la posición de la FORA IX, que era no revolucionaria y apolítica. Reconocieron con claridad que debían hacer sentir su influencia a nivel nacional, para poder actuar

---

<sup>14</sup> **Movimiento Obrero y popular guatemalteco en la década de 1920**, pág. 14.



dentro de la institucional del país y defender la Constitución de 1853.

Los dirigentes de estos gremios, influenciados por las ideas de Manuel Ugarte, buscaron unir el nacionalismo para mejorar su situación económica y elaborar sus demandas en términos del interés nacional. Así por ejemplo: en 1928 uno de los ferrocarriles extranjeros pretendió reducir el número de operarios que empleaba en sus talleres para la construcción de vagones, con el pretexto de que no tenían mucho que hacer. Al mismo tiempo la empresa importaba vagones, violando un acuerdo con el gremio ( 1926 ) en el sentido que los fabricaría en Argentina en la medida de lo posible.”<sup>15</sup>

En el caso por ejemplo de México, es mucha la historia de la cual se puede hablar. De hecho, este país con la Revolución vivida para 1917, propició en buena forma, la organización laboral de las masas en sindicatos. “La nueva Constitución de 1917 propició la formulación de un código laboral, prohibió la reelección presidencial, expropió las propiedades de las órdenes religiosas y restableció los terrenos comunales a los indígenas. Muchas de las condiciones de la negociación para el bienestar social y

---

<sup>15</sup> Reynoso, Eleuterio, **Fusión empresarial**, pág. 131.



laboral fueron muy avanzadas y radicales para su época. Algunas de las más drásticas estaban encaminadas a frenar la injerencia extranjera en las propiedades mineras y de la tierra.”<sup>16</sup>

### 2.5.3 Importancia de estar afiliado

La importancia radica especialmente en que un trabajador afiliado tiene mayor porcentaje de posibilidades de garantizar el cumplimiento de sus derechos, puesto que corresponde a una organización, y en reciprocidad, la fuerza que tenga esta es la misma que tendrá aquel, para luchar por sus reivindicaciones laborales para él y para la organización.

El sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio del sindicato.

Los fines que se ha propuesto el sindicalismo son los siguientes:

Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.

---

<sup>16</sup> Ibid.



El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica: En este capítulo, busca el movimiento sindical las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo.

El fin mediato: Pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

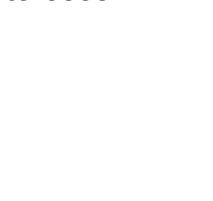
El sindicalismo este derecho lo regula nuestra legislación laboral en el Artículo 212 en donde indica que: todo trabajador que tenga catorce años o mas puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Sin embargo presenta ciertas limitaciones como la anterior así como cuando indica que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. Así mismo nuestra legislación reconoce la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y que este derecho de afiliación no se vea limitado.





Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 206 los define así: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...".





## CAPÍTULO III

### 3. La figura del intermediario en el derecho comparado

#### 3.1. La figura del intermediario en la legislación mexicana

Como se establece de la lectura del libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, obra que hasta la presente fecha se constituye en un referente en materia laboral a nivel latinoamericano, la figura del intermediario se encuentra bien restringida, debido a la posible influencia negativa que la misma puede tener en relación a la unidad sindical.

La Ley Federal Mexicana del Trabajo señala por intermediario en su Artículo 253 lo siguiente:

“Es la persona física o moral que contrata o interviene para contratar los servicios de uno o unos trabajadores a favor de un patrón.

El intermediario no puede contratar los servicios de trabajadores a nombre propio, ni debe recibir los beneficios directos del trabajo desarrollado, pues si así fuera se estaría, frente a la figura de un patrón y no de un intermediario.”



En el caso de la legislación española, sirve para entender la misma la siguiente cita textual:

“La Constitución Española del 27 de diciembre de 1978, instaura un régimen democrático y pluralista. Algunos han dicho que la constitución es un texto nacido del compromiso porque reconoce la libertad de empresa, en el marco de una economía de mercado y porque reconoce a los trabajadores una serie de derechos individuales y colectivos.”<sup>17</sup>

### 3.2. Legislación argentina

En el caso de la Argentina, como se mencionó en el capítulo anterior de este mismo trabajo, no se cuenta con una regulación específica al respecto del Derecho del Trabajo, es decir no se cuenta con un Código de Trabajo específico, por lo que es necesario remitirse a las normas Constitucionales, misma en la cual, no se contiene una figura distinta del patrono, por lo que cual se puede determinar de esta forma que, en cuanto a la contratación de los servicios de trabajadores no existe la figura del intermediario, razón que puede aportar una explicación en cuanto a lo controversial de la esta figura, puesto que de esta forma puede entenderse que el que contrata a otro con la intención

---

<sup>17</sup> Ibid.



de que le preste un servicio, lo hace en la inteligencia de que es por cuenta propia y no por representante.

No obstante, y pese a que en legislaciones como la mencionada no exista regulación al respecto, no hay que olvidar la figura de la representación legal civil, que aunque no limita una contratación únicamente para el ámbito civil, si permite de esta forma visualizar el concepto de que la figura del mandatario entre sus funciones tenga la facultad de contratar para otra persona los servicios de uno o más trabajadores.

Por tales elementos queda determinada la figura del intermediario patronal en las legislaciones estudiadas y en consecuencia la visión tan particular de la legislación laboral guatemalteca, que por un lado no establece clasificación alguna del intermediario patronal y no regula absolutamente nada en cuanto al contratista.

### 3.3. Legislación colombiana

Esta legislación es un ejemplo de regulación más a fondo del mismo tema. Se transcriben a continuación los Artículos atinentes a la ley de trabajo colombiana:



“Artículo. 34.- Modificado. Decreto 2351 de 1965, Artículo. 30.

Contratistas independientes.

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.



Artículo. 35.- Simple intermediario. 1o) Son simples intermediarios las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

2o) Se consideran como simples intermediarios, aún cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3o) El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del patrono. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el patrono de las obligaciones respectivas.

Artículo. 36.- Responsabilidad solidaria. Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión. Ley 15 de 1959, Artículo 15.”



### 3.4 Necesidad de regular medidas para contravenir la posible obstaculización a la libre organización sindical de los trabajadores contratados por intermediario patronal

#### 3.4.1. Propuesta de regulación del intermediario patronal con medidas para impedir que se obstaculice la libre organización sindical.

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado *régimen sindical*, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo



comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados *hongos* o *setas*, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. La aparición de una nueva entidad económica: la fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable.

Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el





problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del Derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los Poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El Primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya



indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

Partiendo del derecho a la libre asociación y que el sindicato es una asociación profesional, son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo, puede enfocarse la misma libertad sindical en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio esa libertad esta reconocida en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República que dice: Que es un



derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

La autonomía sindical se basa en la Personalidad Jurídica que les confiere la ley, en el Artículo 210 del Código de Trabajo, en donde indica que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

El derecho de afiliación sindical lo regula nuestra legislación laboral en el Artículo 212 en donde indica que: todo trabajador que tenga catorce años o mas puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Sin embargo presenta ciertas limitaciones como la anterior así como cuando indica que ninguna persona puede pertenecer a dos o



más sindicatos simultáneamente. Así mismo nuestra legislación reconoce la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y que este derecho de afiliación no se vea limitado.

El sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio del sindicato.

Por lo tanto, y como ya se explicó, entre los fines del sindicalismo está la elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabajador, así como la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica.

De tal manera que ulteriormente se pueda lograr la sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín - dicos) era el que asistía en justicia, el



defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme la legislación guatemalteca, los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

El Código de Trabajo en su Artículo 206 los define así: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...".



### 3.4.2 Importancia de la regulación legal

La legislación laboral indica en su Artículo 216, que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o mas trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo mas próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones.

A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.



La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro publico de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Además de lo anteriormente mencionado nuestro código de trabajo, establece para la creación de un sindicato los siguientes requisitos:

Estos requisitos son los que se infieren de la definición legal de sindicato que establece nuestro código, afirmándose que las condiciones esenciales para su existencia son una asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente.

Estos requisitos se refieren a las cualidades o calidades que deben reunir los miembros de un sindicato, a saber: ser trabajadores, tener mas de catorce años de edad, tener cualquier nacionalidad, no



ser representante patronal; en relación con sindicatos de trabajadores el número mínimo de afiliados con que deben contar es de "20 trabajadores"; y en cuanto a sindicatos de patronos el número mínimo será de 5 patronos. Artículos 212 y 216 del Código de Trabajo.

Estos requisitos están configurados en todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato, que fundamentalmente son: la asamblea constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del comité ejecutivo provisional, facultad para aceptar enmiendas, orden de inscripción y reconocimiento de parte del Ministerio de trabajo y previsión social. Artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224 225, del Código de Trabajo.

#### 3.4.3. El intermediario afecta la libre sindicalización

Tal como se explicara en el capítulo segundo de la presente investigación, la presencia del intermediario patronal, supone una extensión del patrono que muchas veces resulta perjudicial para los derechos del trabajador. Ya en aquel apartado se explicaba los peligros que enfrentan los trabajadores, cuando con ocasión de ser contratados para la prestación de un servicio, encuentran incertidumbre de quien en realidad es el obligado con ellos, cuando se establece un reclamo de prestaciones u obligaciones incumplidas por parte del supuesto patrono.





Todo lo cual quedó explicado en párrafos precedentes, no obstante, importa para el presente subtema los efectos negativos que supone la presencia del intermediario patronal en la organización sindical.

Cuando el trabajador de una empresa se organiza o sindicaliza con el objetivo de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, es preciso determinar en contra de que sujeto enderezarán las acciones pertinentes, tendientes a lograr tal organización sindical. Si por algún motivo la identidad del patrono, se confunde por la existencia de otra persona en la relación laboral previamente establecida entre ambos sujetos del derecho de trabajo, es muy seguro que las acciones que se mencionan, entabladas por los trabajadores, se vean afectadas.

Existen actualmente empresas colocadoras de personal, y contratistas con apariencia de intermediario patronal, que logran la contratación de trabajadores para la prestación de un servicio sin definir de modo certero el patrono para el cual se prestará dicho servicio. Ante la posibilidad de que el contrato es obligación patronal, y la necesidad de las personas de vender su fuerza de trabajo, es muy seguro que al trabajador contratado le importe poco en un principio para quién presta sus servicios, antes bien, lo fundamental es la retribución que recibirá y no de quien la percibe. Por tal motivo, cuando el trabajador decide organizarse en torno a una persona jurídica como lo es el sindicato,



debe cumplir con ciertos requisitos de ley, como es el caso de encontrarse al servicio de un mismo patrono, toda vez que sino, se esta frente a cualquier tipo de asociación, menos la de un sindicato de una empresa determinada. No obstante, si el patrono a consentido la presencia de un contratista, quien se ha presentado como intermediario patronal de aquel, el trabajador confunde la identidad de su empleador y emplaza a la persona equivocada, logrando el sujeto interesado, determinar a las personas no deseables y deshacerse de ellas, significando en muchas ocasiones el núcleo de la organización sindical, sin que este último hecho represente la violación a ninguna de las normas laborales existentes, puesto que el supuesto patrono no lo es y el sindicato ha quedado en evidencia.

Ejemplos concretos de lo anteriormente explicado se tiene en cuanto a casos como las empresas de personal al que recurren algunas empresas como Paiz, Comcel y el conglomerado empresarial que constituye la Cervecería Centroamericana S. A., que instituyen una empresa especial para la contratación de utileros, secretarias, conserjes, pilotos, seguridad entre muchos otros puestos y plazas, impidiendo de dicha forma la sencillez a la que se refiere el Derecho del Trabajo aplicada a la libre organización sindical.





## CONCLUSIONES

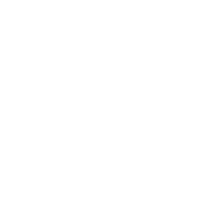
1. La importancia de los principios ideológicos del trabajo es evidente, sobre todo en materia de protección a la libre asociación y el derecho a la sindicalización.
2. El Intermediario patronal es una figura que ciertamente contribuye con el desarrollo de las actividades económicas de cualquier sociedad, sobre todo la guatemalteca que basa sus relaciones en la multifuncionalidad de los sujetos del derecho del trabajo, y que patronos, propietarios y empleadores en general, deben en muchos casos desempeñarse en más de dos empresas distintas.
3. El intermediario afecta, cuando sustituye desmedidamente la contratación laboral, el derecho a la libre asociación, puesto que tiende a tornar confusas las identidades de patronos e intermediarios, para el trabajador.
4. La intermediación es una figura permitida, por lo mismo expuesto en la conclusión número dos de este trabajo, en la mayoría de países de Iberoamericanos, tal el caso de México, Argentina, Colombia y España.





## RECOMENDACIONES

1. Es preciso la aplicación y difusión de los principios protectores de la libre asociación y derecho a la sindicalización de los trabajadores en cualquier empresa para su cumplimiento.
2. Es preciso que las principales instituciones encargadas de garantizar la tutela de los trabajadores, entre otras la Inspección General de Trabajo, cumplan con aplicar los principios laborales que protegen el derecho a la libre sindicalización.
3. Es preciso desarrollar una legislación en materia laboral, que tienda a garantizar la protección del derecho a la libre sindicalización, incluso frente a la aplicación de figuras legítimas y legales como la del intermediario patronal.





## BIBLIOGRAFÍA

- BALTASAR CAVAZOS, Jorge. **Instancias laborales**. México: Ed. Trillas, 1988.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. La Habana, Cuba: Ed.BS, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México DF: Ed. Porrúa, 1985.
- DE BUEN, Nestor. **El derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Imprenta Gráfica P & L 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. A & E, 1999.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en guatemala**. Guatemala: Ed. universitario, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabí, 1983.
- PORRAS LOPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. México, DF. México: Ed. Porrúa, S.A.,1973.





DRUCKER, Peter. **La sociedad poscapitalista**. Perú: Ed. Sudamericano, 1993.

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

## **Legislación**

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

**Ley del Organismo Judicial**, Decreto 2-89, Congreso de la República de Guatemala, 1989.

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

Convenio 87. **Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización**. de la Organización Internacional del Trabajo, 1948.

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

Convenio 154. **Negociación Colectiva**. de la Organización Internacional del Trabajo, 1981.