

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS
DEL MONOPOLIO LABORAL
EN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO
DE LOS OBREROS GUATEMALTECOS**

RAFAEL HUMBERTO BRACAMONTE CERMEÑO

GUATEMALA, MAYO DE 2008

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS DEL MONOPOLIO LABORAL EN LA
ESTABILIDAD DEL TRABAJO DE LOS OBREROS GUATEMALTECOS**

TESIS

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

Por

RAFAEL HUMBERTO BRACAMONTE CERMEÑO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2008

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



DECANO	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

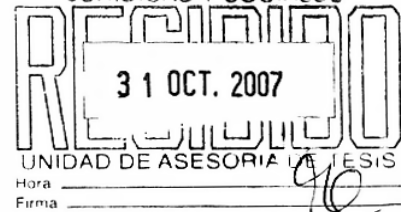
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Armando González Villatoro
5 avenida 5-20, zona 2.
Tel 2232 3083
Colegiado 5517.



Guatemala, 28 de octubre de 2007
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



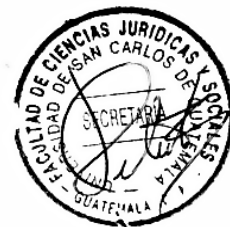
Por este medio, en cumplimiento con la resolución emanada de esa casa de estudios, en donde se me nombra asesor de la investigación intitulada **ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS DEL MONOPOLIO LABORAL EN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO DE LOS OBREROS GUATEMALTECOS**, propuesta por el estudiante **RAFAEL HUMBERTO BRACAMONTE CERMEÑO**; me permito informar lo siguiente: Con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se analizó el trabajo de mérito encontrando que: se cumple debidamente con las formas de redacción. Se da comprobación a la hipótesis la que propone que algunas formas de monopolio, conculcan los derechos laborales en especial, el principio de estabilidad del trabajo.

El estudio contiene abundante cita de autores tanto nacionales como extranjeros. Asimismo, se estableció que se cumple con la utilización de los métodos científicos de investigación, entre los que destacan el empleo del método inductivo y deductivo. Las técnicas de investigación también son usadas en forma idónea, de manera que la hipótesis que implica el presente trabajo de tesis, se encuentra debidamente comprobada en el desarrollo de su contenido.

Encontrando que el mencionado trabajo cumple con todos los requisitos previstos para las investigaciones de esta naturaleza, procedo a emitir el correspondiente **Dictamen favorable**.

Atentamente,





UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DIXON DÍAZ MENDOZA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RAFAEL HUMBERTO BRACAMONTE CERMEÑO, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS DEL MONOPOLIO LABORAL EN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO DE LOS OBREROS GUATEMALTECOS".

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

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

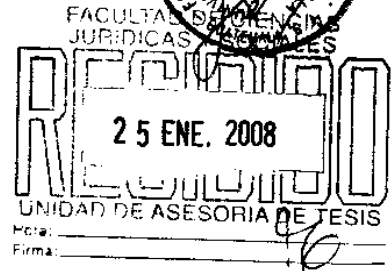




Bufete Jurídico

Lic. Dixon Díaz Mendoza

Guatemala, 22 de Noviembre del 2007

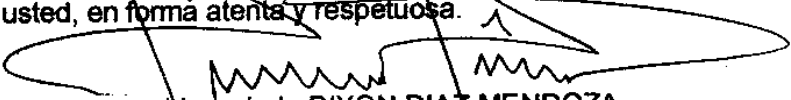


**SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN.
SU DESPACHO.**

Me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha nueve de noviembre de dos mil siete, fui designado por ese despacho, para proceder a la revisión del trabajo de tesis del estudiante RAFAEL HUMBERTO BRACAMONTE CERMEÑO, que se denomina **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS DEL MONOPOLIO LABORAL EN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO DE LOS OBREROS GUATEMALTECOS"**, para lo cual manifiesto lo siguiente:

- A) Que procedí a revisar el trabajo de tesis mencionado anteriormente, en el que se trató de integrar la metodología y técnica necesarias para este tipo de investigaciones, el cual me pareció aceptable, reuniendo todos los requisitos necesarios de forma y fondo que establece la reglamentación interna de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- B) En la actualidad los temas que se refieren al derecho procesal y la incorporación de los principios propios, así como los constitucionales, son de un especial análisis, como en el presente trabajo, se trató de ampliar el espectro de los principios que le son inherentes y la incidencia de los efectos del monopolio laboral en la estabilidad del trabajo, de los obreros guatemaltecos.
- C) Considero que el aporte que hay que resaltar en el presente trabajo, fue el análisis que se hizo desde el marco histórico de la incidencia del monopolio laboral en la estabilidad del trabajo de los obreros guatemaltecos, desde la edad antigua y como se han desarrollado en nuestro país, y la forma como funciona en la realidad, el cual se ve complementado con el desarrollo de cómo se debe implementar por parte del Estado Políticas y programas que viabilicen el monopolio laboral en la estabilidad del trabajo de los obreros guatemaltecos, en la vida política de Guatemala.
- D) Dado que el trabajo de tesis presentado cumple con los requisitos exigidos, tomando en cuenta el contenido científico y técnico de tesis, así como la metodología, redacción, conclusiones, bibliografía, recomendaciones, y técnicas de investigación utilizadas y los resultados obtenidos de la investigación de campo que se realizó, por lo que reúne condiciones favorables para emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que a mi juicio puede ordenarse en su momento oportuno la respectiva impresión para que sirva de base al examen público de tesis, siempre que las autoridades de esta honorable casa de estudio así lo acuerde.

Me suscribo de usted, en forma atenta y respetuosa.


Licenciado DIXON DIAZ MENDOZA
 7ª. Avenida 3-33 zona 9. Oficina 502, Edificio Torre Empresarial
 Oficina 502, de esta capital. TEL. 23621618-23621619-23621628
 Colegiado 5084.

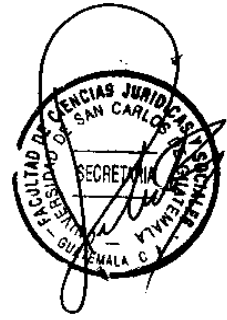
LIC. DIXON DIAZ MENDOZA

ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de marzo del año dos mil ocho.

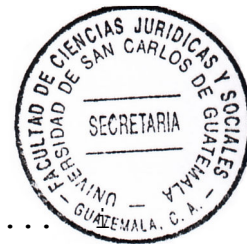
Con vista en los dictámenes que **anteced**en, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **RAFAEL HUMBERTO BRACAMONTE CERMEÑO**, Titulado “ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS DEL MONOPOLIO LABORAL EN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO DE LOS OBREROS GUATEMALTECOS” Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por que con su inmensa misericordia me ha dado el don del discernimiento y con el permiti6 alcanzar una de mis metas, ya que el triunf6 es de él.
- A MI MADRE:** Sofía de Bracamonte, (Q.E.P.D.) por haberme dado la fortaleza en mis momentos de debilidad y por el infinito amor que sembr6 en mí, que desde el cielo ve culminado mi esfuerzo.
- A MI ESPOSA:** Adely, por su constante e incondicional apoyo, soporte importante para lograr el presente objetivo y por haber compartido muchas experiencias en este proceso.
- A MIS HIJOS:** Madelayne y Aderaf, por su amor y por ser ellos la raz6n para alcanzar los pelda6os de la superaci6n y la excelencia.
- A MIS HERMANOS:** Fernando, Aura, Elinor y Killy; deseando que esta meta alcanzada les sirva para perseverar en sus objetivos.
- A LA GRAN FAMILIA:** Que en todo momento crey6 en el triunfo que ahora se hace realidad.
- A MIS AMIGOS:** Por el apoyo que siempre me dieron.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Tricentenaria casa de estudios de formaci6n profesional, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales la que me dio los conocimientos para alcanzar el triunfo obtenido.



ÍNDICE

Introducción.....

CAPÍTULO I

1.	Aspectos generales del derecho del trabajo.....	1
1.1.	El derecho del trabajo.....	1
1.1.1.	Evolución histórica del derecho del trabajo.....	1
1.1.2.	Concepto de derecho del trabajo.....	2
1.1.3.	Denominaciones.....	4
1.1.4.	El derecho del trabajo inmerso en las generaciones del los derechos humanos.....	6
1.2.	Sujetos del derecho de trabajo.....	7
1.3.	Trabajador.....	8
1.3.1.	Definición.....	8
1.3.2.	Clases de trabajadores.....	9
1.4.	Patrono.....	13
1.4.1.	Definición.....	13
1.4.2.	El representante del patrono.....	14
1.4.3.	Intermediario.....	15
1.4.4.	Empresa.....	16
1.4.5.	Clases de empresa.....	16
1.5.	Relación de trabajo.....	20
1.5.1.	Definición.....	23



1.5.2.	Características legales.....	23
1.6.	Principios legales.....	25
1.7.	Desarrollo histórico de la aprobación del código de trabajo en Guatemala.....	28
1.8.	Regulación constitucional del derecho del trabajo.....	30
1.8.1.	La constitución de 1985.....	30
1.8.2.	Constituciones anteriores.....	33

CAPÍTULO II

2.	El monopolio.....	35
2.1.	Generalidades del monopolio.....	35
2.2.	Antecedentes históricos del monopolio.....	43
2.3.	Clases de monopolio.....	46
2.3.1.	Monopolio natural.....	48
2.3.2.	Monopolio puro.....	49
2.3.3.	Monopolio monopsonio.....	50
2.3.4.	Monopolio trust.....	51
2.3.5.	Cárteles.....	55
2.3.6.	Fusiones.....	55
2.3.7.	Artificial.....	59
2.3.8.	Oligopolio.....	59
2.4.	Definición del monopolio.....	60



CAPÍTULO III

3. Monopolio artificial.....	63
3.1. Generalidades.....	63
3.2. Diferencia entre monopolio y competencia perfecta.....	64
3.3. Regulación legal.....	66

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular los efectos negativos del monopolio artificial en la legislación laboral guatemalteca.....	69
4.1. Planteamiento del problema.....	69
4.2. Los movimientos sindicales y el monopolio artificial.....	71
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

El monopolio, es una figura que ha sido históricamente utilizada en forma lícita por Gobiernos como el de Alemania, en 1870.

Los efectos negativos y las implicaciones en el Derecho Laboral, las tienen temas como el de la división del trabajo. Es imposible una adecuada división del trabajo, cuando existe un monopolio, sea éste de forma estatal o no.

Este hecho a su vez, demuestra la necesidad de que el tema en cuestión sea considerado no como tema mercantil, sino como tema laboral.

Los jefes de las tribus primitivas, al igual que luego los señores feudales daban a sus parientes y amigos derechos exclusivos para la producción, explotación y venta de bienes. Al unirse varios feudos esos derechos pasan a los monarcas. El monopolio de la extracción de sal que tenían los ingleses durante la colonización de la India, dio origen a los levantamientos que culminaron con la independencia de ese país.

Esta fue la forma en que se crearon las grandes fortunas de la tierra, las cuales quedan en manos de las familias reales, de los generales, clérigos y comerciantes e industriales a los cuales se les concedieron privilegios de explotación, producción y venta. Nada nuevo bajo el sol, porque cualquiera que mire en sus países quiénes manejan la producción y comercialización, encontrará una relación directa entre los preferidos de los partidos políticos reinantes y aquellas.



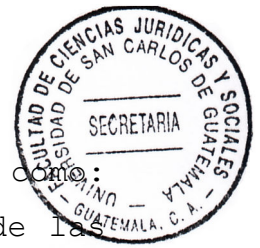
Los monopolios naturales son una forma, políticamente correcta y plenamente legal, de hacer lo que se hizo siempre por los gobernantes en el pasado. Esto es entregar a alguien la exclusividad de producir y explotar una actividad económica, consiguiendo para el gobernante de turno, y en menor escala para el país, una notoria y clara ventaja.

Los monopolios naturales más prominentes de los Estados Unidos son el dado a la Bell Telephone (ATT), para que explotara con exclusividad por muchos años el servicio telefónico; y el entregado a Microsoft para que desarrollara programas de computación. El primero de ellos se acabó parcialmente hace pocos años en los EEUU, cuando se iniciaron demandas por empresas telefónicas independientes, que culminaron en la eliminación, en el país por esencia de la libre empresa, del monopolio de las comunicaciones. El evidente monopolio "natural" de Microsoft no ha podido ser eliminado hasta la fecha, pese a los esfuerzos que han hecho empresas desarrolladoras de software independientes.

En el caso de México, se puede mencionar a PEMEX, que tiene el monopolio legal más importante de Latinoamérica, en cuanto a la explotación y producción de petróleo.

En el caso de Guatemala, el monopolio de viajes al interior de la República, lo tiene AVIATECA, más recientemente conocida por su denominación social, de grupo TACA.

Deteniéndose un instante en este último caso, se puede afirmar que, si existe un monopolio de líneas aéreas aunque sea internamente en el país, esto provoca, que el monopolista establezca de forma libre, la balanza de puestos y salarios para



las actividades que necesita para su funcionamiento, tales como: reparación y venta de repuestos, mantenimiento y limpieza de las aeronaves. Como es lógico, el trabajador es el perjudicado con un monopolio de tal naturaleza.

El contenido de la presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos, el primero expone los elementos fundamentales de la materia en la cual se encuentra inmerso el tema objeto central del estudio; se trata de los aspectos generales del derecho del trabajo; los sujetos del derecho de trabajo; el trabajador; el patrono; la relación de trabajo; los principios legales, el desarrollo histórico de la aprobación del Código de Trabajo y la regulación constitucional del trabajo. El segundo contiene la explicación del término monopolio; sus generalidades; sus antecedentes históricos; su clasificación y su definición. El tercero trata el tema del monopolio artificial como teoría central del presente trabajo, sus generalidades y definición, así como su definición. El cuarto y último de los capítulos que componen la presente investigación versa sobre la necesidad de regular los efectos negativos del monopolio artificial en la legislación laboral guatemalteca; el planteamiento de su problemática y los movimiento sindicales en relación con el movimiento sindical.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo

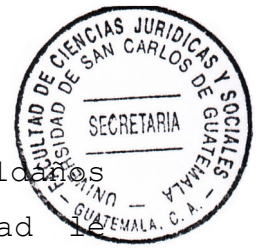
1.1. El derecho del trabajo

1.1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

Comenzando con la época de la esclavitud, se puede destacar que, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la edad media, en que la sociedad estaba organizada consecuentemente con la estructura socioeconómica y política de tal época, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de



obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad llegaba algún día, en maestros.

El punto de referencia más preciso del nacimiento del Derecho de Trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable", era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para que emitieran algunas leyes de Indios y las Reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la época independiente y fue hasta con la revolución del 20 octubre de 1944, que nace una verdadera ley privativa de derecho del trabajo.

1.1.2. Concepto de derecho del trabajo

El derecho del trabajo se puede decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que



estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones."¹

Para Guillermo Cabanellas, al derecho de trabajo también se le llama derecho "del" Trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"²

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante,

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.



ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado esa iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".³

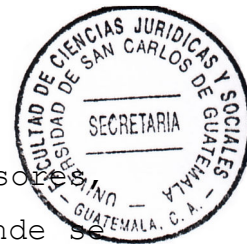
1.1.3. Denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el Derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- Derecho obrero: se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.

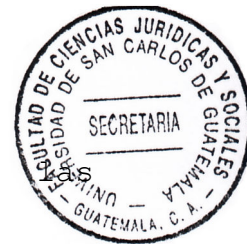


- Derecho Social: esta si ha tenido muchos defensores especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- Otras denominaciones: Según Cabanellas: Derecho nuevo, Derecho económico, Derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de Derecho de Trabajo y Derecho Laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

Los autores también se han preguntado si es Legislación o Derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.



1.1.4. El derecho del trabajo inmerso en generaciones de los derechos humanos

A continuación se expone el desarrollo de la historia del derecho del trabajo, tomando como base las tres "etapas"⁴ que indica Fernández Molina.

Estas tres etapas son:

- De represión
- De tolerancia
- De legalización

- Etapa de represión

Es la etapa en la cual, como su nombre lo indica, se *reprendió* cualquier intento de organización por parte de la clase trabajadora. Estuvo prohibida y perseguida cualquier medida de presión que los obreros intentaran en contra de las condiciones impuestas por los patrones en combinación con el Estado.

- Etapa de tolerancia

En esta etapa, se permite la organización de los trabajadores; no obstante que se les reprima si sus conductas atentan contra la organización política del Estado. En otras palabras; el trabajador comienza a experimentar libertad de asociación con ciertos límites, toda vez que comienzan a vivirse también, otras formas de asociación y de libertades.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; pág. 37.



- Etapa de legalización

Fernández Molina señala que esta etapa se da "a principios del siglo XX"⁵, lo cual es consecuente con el desarrollo de la tercera generación de los derechos humanos, en cuyo contenido se puede hablar de los derechos sociales como los laborales; aunque el germen de tales derechos se fijan con la encíclica del Papa León XIII, en la cual se proclaman ya, derechos laborales como tales. En todo caso; la tercera etapa del desarrollo del derecho laboral, es aquella en la cual se regulan, normativas jurídicas de protección a los derechos de los trabajadores.

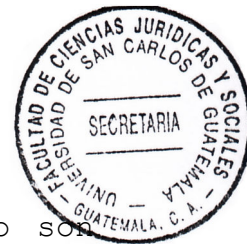
En Guatemala, esta etapa de legalización está claro que se da, con la regulación del primer Código de Trabajo, en el Decreto 330 del Congreso de la República, en el año de 1947, durante el Gobierno revolucionario del Dr. Juan José Arévalo Bermejo.

1.2 Sujetos del derecho de trabajo

Para explicar el tema de la empresa de servicios, tema central de la presente investigación, resulta necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, y de esa forma, determinar cuál es la ubicación de la empresa de servicios como intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

⁵ **Ibid.**



Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

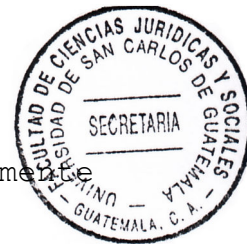
1.3 Trabajador

1.3.1 Definición

Con éste término: "trabajador", se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Real Academia Española simplemente señala: "el que trabaja", sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Luis Fernández Molina señala por su parte: "En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse



dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”⁶.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: “obrero patronales”, y también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

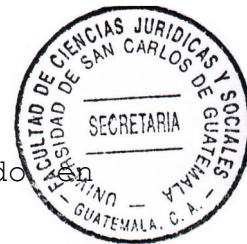
Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

1.3.2. Clases de trabajadores

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismos nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: “c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que

⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit;** Pág. 156.



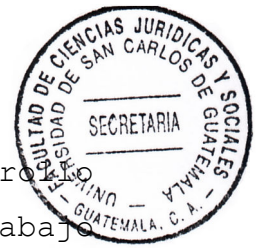
se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama “trabajadores temporales”, tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: ...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días”.

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

- Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a



su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

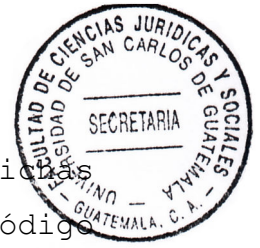
- Trabajo a domicilio. Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

- Trabajo doméstico. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende,



además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

- Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.
- Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
- Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.
- Régimen de los servidores del estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de



los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

1.4 Patrono

1.4.1 Definición

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala que patrono es: "toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: "toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"⁷.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

⁷ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.



1.4.2. El representante del patrono

El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador. Es decir, en la relación laboral, el representante presenta a un sujeto con otro.

Para algunos tratadistas como Mario De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: "no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos".⁸

El Código de Trabajo establece en su Artículo 4 que: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo".

La idea de De la Cueva al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo

⁸ **ibid.** Pág. 157.



párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo el caso del mandatario.

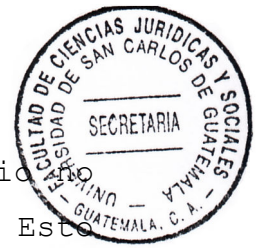
1.4.3. Intermediario

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 5: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios".



Con el último párrafo se determina que el intermediario puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Nestor De Buen: "si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad"⁹.

1.4.6. Empresa

Se puede entender en un sentido general como la persona jurídica sin otra función que prestar un servicio, su implicación para la legislación es muy importante, toda vez que se puede utilizar la misma como una "pantalla" en perjuicio del trabajador, como se explica más adelante, y resultando así necesario entrar en explicaciones más específicas de dicha entidad.

1.4.7. Clases de empresa

En primer lugar hay que distinguir entre públicas y privadas; las públicas pertenecen al sector público (administración central o local), mientras que las privadas pertenecen a individuos particulares y pueden vender sus acciones en el mercado de valores. Las compañías o empresas públicas a veces venden parte de sus acciones a individuos particulares, pero se consideran públicas siempre que el 51% de las acciones estén en manos del sector público. En función del grado de responsabilidad de los socios y del número de

⁹ Derecho procesal del trabajo, Pág. 245.

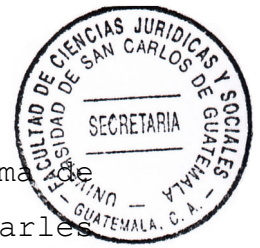


accionistas, las empresas pueden ser sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada.

También se puede distinguir entre las compañías o empresas privadas los siguientes tipos: empresas asociadas, cuando dos empresas tienen entre el 20 y el 50% de las acciones de la otra; holdings, cuando una empresa (conocida como empresa matriz) es propietaria de otra u otras empresas, cuya actividad es dirigida por la primera; y, por último, empresa subsidiaria, que está controlada por la empresa matriz (poseedora de más del 50% de las acciones de la subsidiaria).

En Guatemala, Según el Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República; las empresas pueden ser individuales o colectivas. Las primeras, son aquellas constituidas por una sola persona física. Mientras que las segundas; son aquellas representadas por todas las clases de sociedades mercantiles en cuya constitución se encuentran dos o más socios.

Existen tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultraliberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de Gestión de recursos humanos o GRH. Sin embargo, el tercer tipo es el más común, la organización jerárquica en la que los gestores o directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la GRH.



Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la GRH reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa. No basta con breves reuniones ni con una transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la empresa. Estas reuniones subrayan la importancia del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la empresa aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma, se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la GRH implica relacionar los salarios con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario se establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la empresa. Los trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparto de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la empresa que pueden ser acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado. Esto ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la



empresa. Estas dos políticas implican que ambas partes comparten parte del riesgo y de los beneficios de la compañía.

La GRH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GRH funciona de modo correcto, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

El último elemento de la GRH implica que las relaciones entre gestores y trabajadores no sólo dependen de los responsables del departamento de personal. También se subraya la necesidad de vincular las relaciones de los trabajadores con la actividad empresarial.

Algunos analistas piensan que la GRH es un elemento de distensión ficticia entre gestores o directivos y trabajadores tendientes a eliminar la existencia de los sindicatos.

Cuando no existen las organizaciones sindicales, la representación colectiva de los trabajadores —por oposición a una negociación individual— adquiere mayor importancia. En algunos países de la Unión Europea se han creado comités de empresarios y trabajadores, unas veces sólo para realizar consultas mutuas y otras para decidir entre distintas alternativas estratégicas o la introducción de nuevas



tecnologías. Parece que este tipo de comités son muy positivos para el funcionamiento de la empresa. En los países latinoamericanos más desarrollados la importancia de las organizaciones sindicales es fundamental, dado que son los únicos capaces de amortiguar los desfases de la política económica.

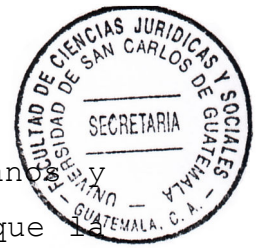
1.5. Relación de trabajo

Una relación en términos generales es "Actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor"¹⁰.

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance intuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la protección jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones parasubordinadas o

¹⁰ www.html.BibliotecadeConsultaMicrosoft.com. (visitada 17 de septiembre de 2007).

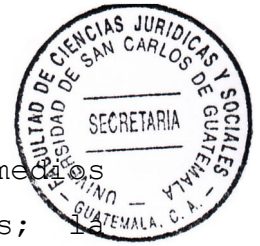


cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (locatio operarum o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (locatio operis o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como

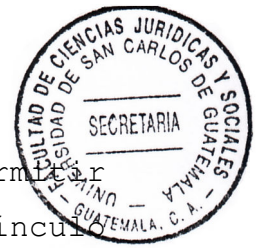


criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquel su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente



se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

1.5.2. Definición

Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹¹

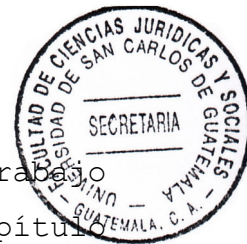
El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

1.5.3. Características legales

En el Código de Trabajo, 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..."

¹¹ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada.** Pág. 8.

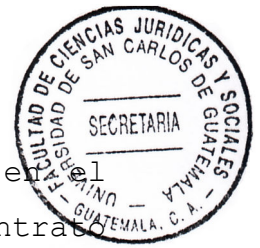


El contrato de trabajo fue regulado en el código de trabajo en el año de 1,947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1,441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones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

El contrato de trabajo 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 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 el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y 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 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, 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 el contrato de trabajo suscrito 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.

1.6. Principios legales

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"¹².

¹² Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit**; pág. 17.



- 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.”¹³

- Principio de obligatoriedad

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 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”.¹⁴

¹³ **Ibid.**

¹⁴ **Ibid.**



- 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 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 es 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

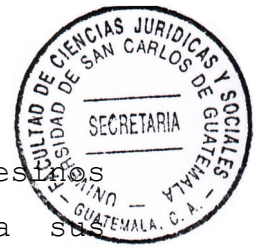
Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia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

1.7. Desarrollo histórico de la aprobación del código de trabajo en Guatemala

El Decreto 330 del Congreso de la República, es el normativo jurídico que contuvo por primera vez en Guatemala el Código de Trabajo. Para llegar a este punto, hubo de desarrollarse amplias luchas y reivindicar por medios diversos, los derechos laborales.

La clase trabajadora, como ya se apuntó en el presente capítulo, atravesó por diversas etapas, desde la represión en su derecho a organizarse como sujeto colectivo de derecho, y sujeto social; hasta llegar a consolidar las principales instituciones del derecho internacional del trabajo, en la legislación interna.

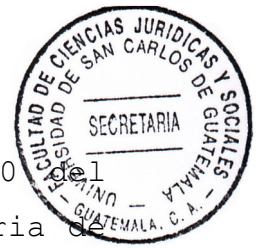


La clase obrera agrícola, casi en su totalidad campesinos indígenas, no vieron sino conculcación y violaciones a sus derechos laborales y a su dignidad de personas, durante mucho tiempo. El Reglamento de Jornaleros por ejemplo, rememoraban las formas y condiciones de trabajo impuestas en épocas de la colonia, con el repartimiento de indios y otros cuerpos legales que llevaban implícito, la explotación inhumana de aquellos trabajadores.

En la ciudad, la condición de trabajador no era muy distinta. La ley contra la vagancia, promulgada durante el gobierno del General Jorge Ubico, extendía los usos y procedimientos del Reglamento de Jornaleros.

Tal como se explicó en los primeros apartados del presente contenido; la división del trabajo consistía en maestros y aprendices, quienes estaban ordenados por gremios según la actividad o rubros de la actividad económica en la cual se desempeñaran. No obstante ser esta una forma muy primitiva de organización social; constituye sin embargo, los antecedentes de la unidad sindical, que vendrían a desarrollarse ulteriormente en las normas del Código de Trabajo.

Fue con la derrota temporal del "ubiquismo", consecuente de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que se empiezan a desarrollar la mayoría de institutos a favor de la clase trabajadora. El régimen de seguridad social; el Ministerio de Trabajo; la Inspección General de Trabajo; el escalafón magisterial, los derechos de la mujer trabajadora, como los derechos de inamovilidad derivado del estado de preñez; el derecho de lactancia materna durante el período correspondiente y



otros muchos derechos fueron regulados en el Decreto 330 del Código de Trabajo, primero, como se dijo, en toda la historia de Guatemala. Con la contrarrevolución acaecida poco menos de un quinquenio después, tal normativa vería algunos cambios, pero en su mayoría, como justas reivindicaciones del trabajador, fueron promulgadas nuevamente en el Decreto 1441, también del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra en vigencia hasta la fecha, con únicamente dos reformas, la del Decreto 13 - 2001 y el 18 - 2001; ambos también del Congreso de la República.

1.8. Regulación constitucional del derecho del trabajo

1.8.1. La Constitución de 1985

En el Título II de la Constitución Política de la Republica establece el contenido de " Los Derechos Humanos" dividiendo dicho titulo en Capitulo I, el cual regula los derechos individuales, en el Capítulo II los Derechos Sociales el Capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos y el Capitulo IV limitación a los Derechos Constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución Guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de " El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece que: " los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la



ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva."

Como se ve en el Artículo anteriormente transcrito la legislación Guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva en nivel doméstico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán: a) el principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un diálogo abierto y respetuoso entre las partes; b) disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y c) la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo cual queda determinado que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente



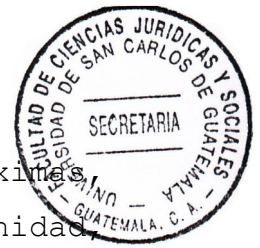
por un Artículo constitucional y que además dicho derecho incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

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".¹⁵

"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 instituciones mismas, que absorben y

¹⁵ **Ibid.**



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".¹⁶

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.

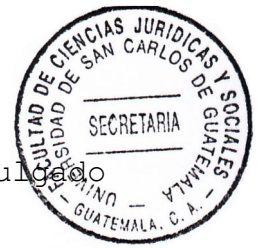
1.8.2. Constituciones anteriores

El derecho del trabajo nació con el Decreto 330 del Congreso de la República, producto de la Revolución de 1944 como quedó explicado; y, sus normas protectoras fueron delineadas en la Constitución de 1945. De manera que, antes de esta carta Magna; (la primera Constitución Política que fue claramente conservadora, o la Constitución liberal por ejemplo), no se reguló ninguna norma tutelar del trabajador. No se estatuyó para permitirse, la huelga, la organización sindical y el resto de derechos laborales individuales y colectivos de esta rama del derecho.

Por lo tanto, fue la Constitución Política de la República de Guatemala, legislada en aquel año de 1945; la rectora de las normas protectoras y tutelares del trabajador contenidas en el

¹⁶ **Ibid.**

Código de Trabajo, Decreto 330 posterior, promulgado posteriormente, en 1947.



La Constitución Política de la República de Guatemala, estatuida posteriormente a la de 1945, modifica el contenido de algunas normas de trabajo, sin alterar las principales instituciones de derecho que, como se indicó, ya estaban contenidas en el Código de Trabajo y únicamente se ordenó su nueva promulgación, la cual se da con supuestas reformas, en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Cuando se desarrolla la Constitución Política de 1965, se intenta restringir de forma administrativa, algunos derechos ya vigentes en el Código de Trabajo, sin embargo, tal Carta Magna, no involucionó las principales instituciones de Derecho del Trabajo, individual y colectivo.



CAPÍTULO II

2. El monopolio

2.1 Generalidades del monopolio

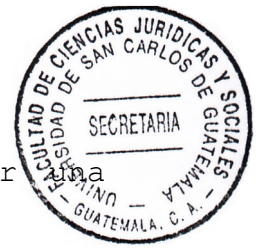
Situación de un sector del mercado económico en la que un único vendedor o productor oferta el bien o servicio que la demanda requiere para cubrir sus necesidades en dicho sector. Para que un monopolio sea eficaz no tiene que existir ningún tipo de producto sustituto o alternativo para el bien o servicio que oferta el monopolista, y no debe existir la más mínima amenaza de entrada de otro competidor en ese mercado. "Esto permite al monopolista el control de los precios".¹⁷

"El monopolio es una práctica común en los mercados del mundo, pero para que sea lícito ha de observarse ciertas características al mismo, la principal y más importante de todas es que no llene ninguna de las que se dictan en el tipo penal que la regula como ilícita"¹⁸.

El monopolio si es una práctica común en muchas sociedades y además es un fenómeno económico que puede llegar a significar beneficios macroeconómicos, no obstante para explicarlos o para entenderlos sería preciso tener los elementos o aspectos fundamentales del tema en materia económica, lo que no es apropiado para el presente estudio puesto que el mismo se aborda desde el punto de vista jurídico.

¹⁷ Sologista, Eulogio. **El monopolio**, pág. 34.

¹⁸ Gould John, Lazear Edward **Teoría microeconomica**, pág. 132.



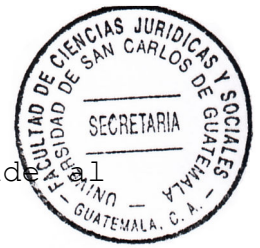
Para ejercer un poder monopolista se tienen que dar una serie de condiciones:

- Control de un recurso indispensable para obtener el producto
- Disponer de una tecnología específica que permita a la empresa o compañía producir, a precios razonables, toda la cantidad necesaria para abastecer el mercado; ésta situación a veces se denomina monopolio natural.
- Disponer del derecho a desarrollar una patente sobre un producto o un proceso productivo
- Disfrutar de una franquicia gubernativa que otorga a la empresa el derecho en exclusiva para producir un bien o servicio en determinada área.

Cuando un mercado presenta una composición de monopolio, simplemente existe una única firma que suple el bien o los bienes de una canasta específica de bienes.

“En terminología de mercado se suele denominar monopolio bueno al que nace como consecuencia de la voluntad mayoritaria de los consumidores que, en un verdadero proceso democrático (de mercado) votan con sus compras y abstenciones de comprar a efectos de decidir cual es el proveedor que deberá prevalecer por sobre sus competidores” (como al efecto se establece en [http://:www.holding.mx.com](http://www.holding.mx.com)).

Esta decisión es irreprochable desde el punto de vista democrático porque nace de la voluntad de la mayoría de los consumidores que, sin injerencia gubernamental, así han decidido asignar sus escasos recursos a quienes ellos consideran que mejor



los satisfacen. La decisión en última instancia corresponde al consumidor, verdadero soberano del proceso de mercado.

Los economistas han desarrollado complejas teorías para explicar el comportamiento de la empresa monopolista y las diferencias de ésta con una empresa que opera en un marco competitivo.

Una empresa monopolista, como cualquier otro negocio, tiene que enfrentarse a dos fuerzas determinantes:

- Un conjunto de condiciones de demanda del bien o servicio que produce;
- Un conjunto de condiciones de coste que determinan cuánto tiene que pagar por los recursos que necesita para producir y por el trabajo requerido por su producción.

Toda empresa o compañía debe ajustar su producción para maximizar sus beneficios, es decir, que pueda maximizar la diferencia entre lo que ingresa por sus ventas y los costes que ha de cubrir para producir la cantidad de bienes vendidos. El nivel de producción que incrementa los beneficios viene dado por aquella cantidad que permite poner el máximo precio posible.

Las consideraciones efectuadas al caso del monopolio son aplicables a todos los llamados duopolios, oligopolios, carteles y trust. No hay técnicamente ninguna diferencia entre los monopolistas ya sea que se trate de uno o de muchos.

Cuando en un mercado, hay solo una empresa, es muy probable que la empresa pueda fijar libremente sus precios. Podemos



imaginar que el monopolista elige el precio y deja que los consumidores decidan la cantidad que desean comprar de ese bien. Esto representa una composición poco óptima e ineficiente, ya que los consumidores pueden perder recursos gracias a las utilidades extraordinarias que le pueden representar a la firma. Por esto, "en economía, la estructura monopólica de mercado no es eficiente y existe el concepto de que es indeseable".¹⁹

"El monopolio establece un precio mayor y ofrece una cantidad menor que la competencia perfecta. El coste social del monopolio en relación a la competencia perfecta, es la diferencia de cantidades y la diferencia de precios."²⁰

En un mercado perfectamente competitivo, a cada comprador se le cobra el mismo precio por cada unidad del bien particular (corregido por las diferencias de calidad y de los costos del transporte.) Puesto que el producto es homogéneo y como, además se supone perfecta información por parte de los compradores, no pueden existir diferencias en el precio de unidades de calidad constante. Cualquier vendedor que tratara de cobrar un precio mayor que el precio corriente, se encontrará con que nadie le compra el producto. Sin embargo, un monopolista puede estar en la capacidad de cobrarle a diferentes personas diversos precios y/o de cobrar diferentes precios unitarios por unidades sucesivas adquiridas por un comprador determinado.

Una fuente del monopolio se encuentra en el costo de establecer una planta de producción eficiente, sobre todo en relación con el tamaño del mercado. Esta situación surge cuando el costo promedio mínimo de producción ocurre a una tasa de

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.



producción más que suficiente para abastecer a todo el mercado a un precio que cubra el costo total.

El precio de monopolio, que no es constante como en la competencia perfecta, es superior al ingreso marginal a diferencia de lo que ocurría en aquella. De otro lado, el monopolista maximizador de beneficios siempre se situará en el tramo elástico, colocando en el mercado un volumen de producción inferior a la abscisa para la que se anula el ingreso marginal.

En el monopolio no existe curva de oferta en el sentido de que desaparece la relación biunívoca entre cantidad y precio (dos o más precios para un mismo volumen de producción, o dos o más outputs para un mismo precio).

A largo plazo el monopolista no necesariamente alcanza la escala óptima, ni utiliza la planta de que dispone en su óptimo; pero lo lógico es que con entrada bloqueada puede obtener beneficios extraordinarios también a largo plazo.

El monopolista con dos plantas establece los volúmenes producidos a través de la condición ingreso marginal igual a coste marginal en cada una de las plantas; el precio se establece sobre la función de demanda y oficina central computa los beneficios.

Se denomina discriminación de precios a cualquier práctica que permita vender unidades iguales de un mismo bien a dos o más precios distintos. Se dice que se da discriminación de precio de primer grado, cuando se vende cada unidad del bien o servicio en cuestión a un precio distinto.



La curva de demanda de mercado se convierte para el monopolio discriminante de primer grado también en la curva de ingreso marginal. El monopolista discriminador obtiene para sí el excedente del consumidor. El monopolista discriminador lanza al mercado una cantidad mayor que el monopolista puro.

Por definición, los beneficios totales son iguales al ingreso total menos los costes totales. Para maximizar los beneficios la empresa debe buscar el precio y la cantidad de equilibrio, que le reporten el máximo beneficio, es decir la mayor diferencia entre ingreso total y costo total. Solo se maximizarán los beneficios cuando la producción se encuentre en el nivel en el que el ingreso marginal de la empresa sea igual a su costo marginal.

Las ganancias económicas se presentan cuando el costo total medio, es menor que el precio. Sin embargo, no debe asociarse el monopolio con ganancias, muchos monopolistas salen del mercado o nunca entran a él porque los costos totales medios se ubican, en cada punto, por encima de su curva de demanda.

Generalmente un monopolista puede obtener una ganancia mayor practicando la discriminación de precios, sin embargo, para hacer esto se requiere que otras clases de consumidores sean identificables y separables y que aquellos que compran el producto a un menor precio no lo puedan revender a aquellos que lo tendrían que comprar, de otra forma, a un precio aún mayor. El ingreso marginal del monopolio es mayor en el largo plazo que en el corto, puesto que a los compradores les toma tiempo responder a cambios de los precios.



La combinación de precio y producción que maximiza ganancias se encuentra hallando la tasa de producción a la cual el ingreso marginal es igual al costo marginal y determinando entonces el precio máximo al cual puede venderse dicha cantidad, el cual a su vez, se obtiene a partir de la curva de demanda.

El monopolista no posee una curva de oferta, esta última se define como el lugar geométrico de los puntos que muestran los precios mínimos a los cuales se ofrecerán para la venta determinadas cantidades. Cualquier precio particular de monopolio puede resultar en una amplia variedad de tasas de producción y el producto generado dependerá de la forma y la posición de la curva de demanda.

En general, podemos predecir que un monopolio generará una menor tasa de producción y venderá a un mayor precio que una industria competitiva, *ceteris paribus*. Además, el monopolista generalmente no operará a una tasa de producción a la cual los costos medios de largo plazo sean mínimos.

En conclusión se puede decir que las ganancias se maximizan en el Monopolio cuando en una gráfica la curva de costo marginal se intersecta con la curva de ingreso marginal.

Los economistas han desarrollado complejas teorías para explicar el comportamiento de la empresa monopolista y las diferencias de ésta con una empresa que opera en un marco competitivo. Una empresa monopolista, como cualquier otro negocio, tiene que enfrentarse a dos fuerzas determinantes: 1) un conjunto de condiciones de demanda del bien o servicio que produce; 2) un conjunto de condiciones de coste que determinan



cuánto tiene que pagar por los recursos que necesita producir y por el trabajo requerido por su producción. Toda empresa o compañía debe ajustar su producción para maximizar sus beneficios, es decir, que pueda maximizar la diferencia entre lo que ingresa por sus ventas y los costes que ha de cubrir para producir la cantidad de bienes vendidos. El nivel de producción que maximiza los beneficios viene dado por aquella cantidad que permite poner el máximo precio posible. Las principales diferencias entre una empresa monopolista y una competitiva es que, en el caso del monopolio, hay un mayor margen para establecer el precio, aunque este control no sea absoluto. La empresa monopolista tiene mayor libertad para ajustar tanto el precio como la cantidad producida en su intento de maximizar beneficios.

Desde el punto de vista de la sociedad, el monopolio implica unos efectos menos deseables que los derivados de la competencia económica. En general, el monopolio redunda en una menor producción de bienes y servicios de los que se derivarían en condiciones de competencia, con precios mayores. Otra práctica habitual de los monopolios es la discriminación de precios, que implica el cobrar diferentes precios para los mismos bienes o servicios dependiendo de qué parte del mercado compre.

Para ejercer un poder monopolista se tienen que dar una serie de condiciones: 1) control de un recurso indispensable para obtener el producto; 2) disponer de una tecnología específica que permita a la empresa o compañía producir, a precios razonables, toda la cantidad necesaria para abastecer el mercado; esta situación a veces se denomina monopolio 'natural'; 3) disponer del derecho a desarrollar una patente sobre un producto o un



proceso productivo; 4) disfrutar de una franquicia gubernamental que otorga a la empresa el derecho en exclusiva para producir un bien o servicio en determinada área.

2.2. Antecedentes históricos del monopolio

“Los monopolios económicos han existido a lo largo de la historia de la humanidad. En la antigüedad y durante la edad media era frecuente padecer una escasez extrema de algunos recursos, que afectaban a la vida de casi toda la población. Cuando los recursos son escasos, es difícil que haya diversos fabricantes de bienes y servicios. Los emperadores chinos de la dinastía Han y sus sucesores utilizaban los monopolios para crear industrias clave. Los gremios medievales, por ejemplo, eran asociaciones de comerciantes que controlaban la oferta, establecían las condiciones para poder entrar en su oficio y reglamentaban los precios y los salarios.”²¹

A medida que surgían las naciones Estado durante el renacimiento, los monopolios se prodigaron al proporcionar cuantiosos ingresos a los monarcas, siempre necesitados de fondos para mantener sus ejércitos, cortes y extravagantes costumbres. Los derechos derivados del monopolio eran concedidos a los favoritos de la Corte para que fabricaran y comerciaran con bienes esenciales para la vida, como la sal o el tabaco. Todos estos monopolios nacionales debían ceder al monarca una gran parte de los beneficios. Los principales países europeos también cedían poderes monopolistas a empresas comerciales privadas, como la Compañía de las Indias, para estimular la exploración y descubrimiento de nuevas tierras. Sin embargo, estas concesiones

²¹ Sologista, Eulogio. **Ob. Cit.** pág. 37.



que realizaban los monarcas ocasionaron grandes abusos por parte de los concesionarios. En Inglaterra, el Parlamento terminó redactando un Estatuto de Monopolios, (1624) restringiendo la capacidad del monarca para crear monopolios privados sobre el comercio nacional. Esta ley no era aplicable a los monopolios concedidos a empresas para la exploración y colonización de tierras.

Dos acontecimientos, desencadenados por los comerciantes británicos, cambiaron estas condiciones al implantar a principios del siglo XIX un orden económico basado en la competencia. En primer lugar, gracias al derecho consuetudinario inglés fue naciendo una actitud hostil hacia las combinaciones privadas que restringían el comercio. En este derecho consuetudinario, los acuerdos privados de naturaleza monopolista que restringían el libre comercio no eran legalmente aplicables. Esta hostilidad hacia el monopolio tuvo especial relevancia en el Reino Unido y en Estados Unidos. El segundo acontecimiento fue la expansión de la producción que siguió a la Revolución Industrial, junto con las ideas del filósofo y economista escocés Adam Smith sobre la propiedad privada, los mercados y el papel de la libre competencia, ideas que predominaron y determinaron la vida económica de la primera mitad del siglo XIX. Este periodo fue el más acorde con el modelo teórico de Smith sobre el orden económico competitivo, modelo que establecía que en todas las industrias el número de empresas debía ser elevado y tenían que tener un tamaño reducido.

A finales del siglo XIX las tendencias inherentes a la economía de libre mercado provocaron nuevos cambios. En el Reino Unido, Estados Unidos y otros países industrializados empezaron a



aparecer enormes empresas que dominaron la economía. En parte esto se debió a la táctica de creación de imperios llevada a cabo por los gigantes de la industria como John D. Rockefeller, que logró expulsar a todos sus competidores del mercado. También se produjo debido a los avances tecnológicos que hicieron posible que un reducido número de compañías satisficiera la demanda de muchos mercados. "El resultado de estos cambios no fue la aparición de auténticos monopolios, sino de un orden económico conocido como oligopolio, en el que la producción está controlada por un reducido número de empresas".²²

Durante la segunda mitad del siglo XX casi todos los gobiernos han intentado, mediante leyes sobre la competencia, limitar la aparición de monopolios en las principales industrias, sancionando con normas las condiciones competitivas que deben respetar las empresas de estas industrias. Si no es posible imponer estas condiciones (cuando estamos ante un monopolio natural) los gobiernos han nacionalizado la industria o han establecido reglamentaciones para restringir los beneficios y proteger a los consumidores.

Por lo tanto en criterio personal, es evidente que el monopolio desde el punto de vista económico es un fenómeno aceptable, puesto que depende de la forma que este adopte y las características que tenga, es así como también beneficiará la productividad. Esto queda demostrado con dos factores, el primero el desarrollo histórico de este tema que ya quedó explicado, mientras que en el otro caso, se trata de la forma que adopta este, y esta clasificación se conoce a continuación.

²² Ibid.



2.3. Clases de monopolio

Se pueden distinguir entre monopolios naturales, trusts, cárteles y fusiones entre empresas.

El monopolio puro -una única empresa en una industria- no suele darse en la economía real, excepto cuando se trata de una actividad desempeñada mediante una concesión pública. En estas industrias se suelen producir bienes y servicios vitales para el bienestar público, como el suministro de agua, electricidad, transportes y comunicaciones. Aunque parece que estos monopolios son la mejor forma de proporcionar estos servicios a la sociedad, sigue siendo necesario regularlos cuando están en manos privadas; de lo contrario, tendrán que depender de una empresa pública.

La historia económica de todos los países está llena de ejemplos en que los productores intentan crear acuerdos para obtener poder monopolista sobre el mercado aunque se ofrezca la imagen de que impera la competencia. Uno de los primeros ejemplos lo constituyen los trusts. Este tipo de acuerdos permiten transferir el control real de una empresa a un individuo o a otra empresa intercambiando las acciones por certificados emitidos por los individuos que pretenden controlar la empresa. "La generalización y el abuso de esta técnica en Estados Unidos, tras la Guerra Civil, llevaron a que se dictara el Sherman Antitrust Act (1890), una ley que pretendía ilegalizar este tipo de acuerdos y cualesquiera acciones encaminadas a crear monopolios y a limitar la competencia interestatal. Una técnica parecida a la de los trusts son los holdings, que emiten sus propias acciones públicamente pero controlan otras empresas comprando sus

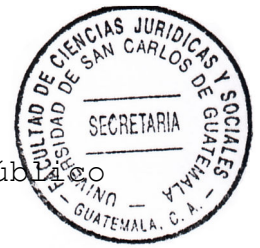


acciones. Estos acuerdos no tienen por qué ser ilegales, excepto cuando se adoptan con el fin de monopolizar el comercio”²³.

Hoy en día, el cártel es quizás la forma de asociación monopolista más conocida debido a la importancia de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP). Un cártel es una organización de productores cuyo objetivo es ganar cuotas de mercado, controlar la producción y regular los precios. La OPEP defiende estos mismos objetivos, y es mundialmente conocida por haber podido imponer el precio del petróleo en todo el planeta.

Los intentos de organizar la industria con el fin de lograr un control monopolista del mercado pueden ser de diversa índole. Una combinación de empresas tendente a reducir la competencia puede tener un carácter vertical, horizontal o de conglomerado. La combinación vertical implica la fusión de empresas que controlan distintas etapas del proceso productivo de un mismo producto. Ciertas empresas petrolíferas, por ejemplo, tienen campos de petróleo, refinerías, compañías de transportes y gasolineras. Una combinación horizontal es aquella formada por empresas de una misma industria que desarrollan los mismos productos. Una fusión de conglomerado combina compañías de diversas industrias independientes dentro de una misma organización. Todas las fusiones y combinaciones de empresas tienen un potencial para eliminar la competencia entre ellas creando así monopolios. Las fusiones suelen ser analizadas por las autoridades en todos los países y, dentro de la Unión Europea, por la Comisión Europea. Cualquier fusión que pretenda

²³ Microsoft, **Enciclopedia Encarta**, pág. 189.



lograr un poder monopolista y actuar contra el interés público será prohibida.

Se puede distinguir entre monopolios naturales, trusts, cárteles y fusiones entre empresas etc.

2.3.1 Monopolio natural

El monopolio natural es creado por mandato del consumidor. El monopolio natural no puede controlar precios porque se enfrenta a cinco límites:

- La competencia potencial
- El factor competitivo permanente
- La elasticidad de la demanda
- Los sustitutos
- La ley de rendimientos decrecientes

"El monopolio natural (siempre privado) subsiste, dentro de la competencia, gracias al voto del consumidor emitido en proceso de mercado, conforme lo explica la teoría de la imputación"²⁴. Este mandato es esencialmente revocable por parte del consumidor, que disconforme con su proveedor habitual, tiene la libertad de volcarse a un productor alternativo.

"El monopolio natural, mal llamado de esa forma pues se trata de un tema de ciencia social y no de ciencia natural, es verdaderamente aquel se establece como consecuencia de la forma en que la gente o el consumidor lo va demandando, por la preferencia hacia un producto o servicio y por la poca afluencia

²⁴ **Ibid.**



en la competencia, que finalmente le hace quebrar y caer únicamente al monopolio natural”²⁵.

2.3.2. Monopolio puro

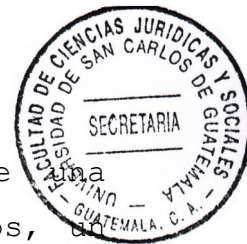
El monopolio puro –una única empresa en una industria– no suele darse en la economía real, excepto cuando se trata de una actividad desempeñada mediante una concesión pública. En estas industrias se suelen producir bienes y servicios vitales para el bienestar público, como el suministro de agua, electricidad, transportes y comunicaciones. Aunque parece que estos monopolios son la mejor forma de proporcionar estos servicios a la sociedad, sigue siendo necesario regularlos cuando están en manos privadas; de lo contrario, tendrán que depender de una empresa pública.

“Existe un monopolio puro si sólo hay un único vendedor en un mercado bien definido con muchos compradores. En éste caso no existe rivalidad personal, por la sencilla razón que no hay rivales. Sin embargo, las políticas de un monopolista podrían verse restringidas por la competencia indirecta de todos los bienes por el dinero del consumidor, así como por la competencia de los bienes que sean sustitutos razonablemente adecuados y por la amenaza de una competencia potencial si es posible la entrada en el mercado”²⁶.

Un monopolista puro es la única empresa en la industria y se enfrenta a la curva de demanda de la industria, la cual, necesariamente, presenta pendiente negativa. La curva de demanda a la cual se enfrenta un monopolista será más elástica en la medida en que los sustitutos del artículo sean más numerosos,

²⁵ Sologista, Eulogio. **Ob. Cit.** pág. 37.

²⁶ **Ibid.**



mejores y tengan menores precios. Sin embargo, existe una disyuntiva entre la cercanía y el número de los sustitutos, un gran número de sustitutos imperfectos generará una curva de demanda relativamente elástica, igual cosa sucederá con unos pocos buenos sustitutos.

2.3.3. Monopolio monopsonio

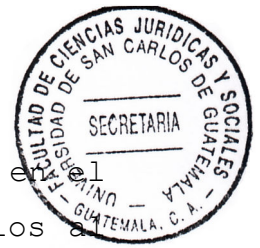
Cuando hay un comprador y muchos vendedores. Cuando hay un solo comprador de un insumo, decimos que existe un monopsonio; si hay varios compradores decimos que hay un oligopsonio.

“Se trata de un monopolio pero en sentido inverso, esto es, que un solo comprador para todos los vendedores, esto se presenta de forma más clara en cuanto a la compra por mayor, cuando se trata de un solo distribuidor y varios son los productores”.²⁷

Se puede establecer una amplia variedad de categorías. En términos generales, los mercados de bienes puede ser de competencia perfecta, de competencia monopólica, oligopólicos o monopólicos. Para cada uno de estos cuatro tipos de organización del mercado de bienes, el mercado de insumos puede ser un Monopsonio o un Oligopsonio. Sin embargo, el principio analítico es el mismo independientemente de cual sea la organización de los mercados de bienes y de insumos.

“El monopsonista se enfrenta a una curva de oferta del insumo en cuestión que presenta pendiente positiva, puesto que, debido a que él es el único comprador, se enfrenta enteramente a la curva de oferta del mercado. El monopsonista debe pagar un

²⁷ Sologista, Eulogio. **Ob. Cit.** pág. 39.



mayor precio por la última unidad del insumo, pero, además, en el caso en que no sea posible efectuar discriminación de precios al comprar el insumo, también debe pagarse un mayor precio sobre todas las unidades previamente adquiridas"²⁸.

La empresa que es competidor en su mercado de productos y monopsonista en el mercado de insumos, empleará un recurso hasta aquel punto en el cual el valor del producto marginal sea igual al costo marginal del factor.

La curva de demanda de un servicio productivo en el mercado es la curva de demanda del comprador individual en condiciones de monopsonio. Además si sólo se utiliza un insumo variable en el proceso de producción, la curva de demanda es la curva del producto del ingreso marginal del monopsonista. El monopsonista enfrenta una curva de oferta del insumo de pendiente positiva y una curva más alta del gasto marginal del insumo.

2.3.4. Monopolio trusts

"El trusts es de mucha tradición en la legislación, puesto que aún sin ser regulado con dicho nombre, este ya existía en cuanto a la descripción de su conducta"²⁹.

Es pertinente aclarar que el término Trust se emplea en una variedad de acepciones que se extienden a casos de mandato, albaceazgo, depósitos tutela et. La aclaración es necesaria porque, en los ensayos de introducir la figura en los sistemas de origen latino su funcionamiento puede resultar excesivo al abarcar más posibilidades de la requerida, creando aparente

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.



duplicidad de figuras; tampoco el Trust a que nos referimos en el término (económico) identifica a las poderosas organizaciones económicas que tienden a suprimir la libre competencia por medio del control de la producción y de la fijación de los precios. El Trust que se estudió es aquella relación fiduciaria *intuitu personae*.

Al menos en sus primeros tiempos, el Trust fue inspirado en el contrato romano de fiducia (Fideicommissum y pacta Fiduciae) tomando, al desarrollarse vida propia e independiente en el derecho anglosajón, lo que no sucedió en los demás países, en los que la fiducia romana permaneció abandonada durante siglos, contribuyendo a ello el no haber sido regulada en la Pandectas, que fueron la base del estudio del Derecho Romano en el renacimiento de la Edad Media.

Fue el Clero inglés el que para eludir las leyes contra las manos muertas que prohibían las donaciones de bienes inmuebles a los conventos e iglesias, ideó el procedimiento de que estas donaciones en vez de hacerse en forma directa, (en cuyo caso hubiesen incurrido en la prohibición legal), se hiciesen a un tercero, pero en provecho del establecimiento religioso que se quería beneficiar. Con las guerras contra Francia y la guerra de la Casa de York y de Lancaster se generalizó el Trust, como medio de testar a favor de los hijos, el abrigo de posibles confiscaciones, testando a favor de un hombre de confianza, pero en provecho de los hijos.

Luego de la breve reseña histórica sobre el Trust en Inglaterra, conviene dar un concepto de lo que se entiende como tal en la actualidad, Franceschelli lo define diciendo "El Trust



es una relación fiduciaria, derivada de la voluntad privada de la ley en virtud de la cual aquel que tiene sobre determinados bienes o derechos de la propiedad formal o la titularidad está obligado, por efecto de la propiedad sustancial que no recae en él, a custodiarlos o administrarlos o ambas cosas y de todos modos a servirse en provecho de uno o más beneficiarios entre los cuales puede incluso estar comprendido a destinarlos a determinado fin".³⁰ Definición más sencilla nos parece la dada por Bojalil quien dice: "Constituir un Trust, es separar de una persona llamada Settlor un conjunto de bienes de su fortuna y confiarlos a otra persona, llamada Trustee para que haga de ellos un uso prescrito en provecho de un tercero llamada Cestui que Trust."³¹

Existen tres sujetos que conviene distinguir en el Trust: El Settlor o creador del Trust; el propietario administrador o Trustee y el propietario-beneficiario o Beneficiary (Cestuique Trust).

El Settlor, es el creador del Trust que separa de un derecho que esparte de su patrimonio, y lo destina a un fin determinado. Puede serlo cualquier persona capaz de disponer de un derecho legal o de equidad no intransferible.

El Trustee, es la persona, que en virtud del traspaso de los bienes, adquiere sobre los mismos su título legal. Puede ser una persona natural o jurídica con capacidad de adquirir y retener el título legal sobre los bienes; de no tener esta capacidad, el tribunal puede removerlo en defensa de los intereses de los beneficiarios.

³⁰ Bauche Garcíadiego, Mario. **Operaciones Bancarias**. Pág. 321.

³¹ Ob. Cit.

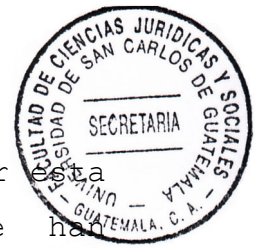


Como titular legal de los bienes, tiene el poder exclusivo de poseerlos y de venderlos, así como de comprar para el Trust es el acreedor de los créditos y sólo el puede cobrarlos. Cuando el ejercicio de sus funciones contrae deudas, responde como deudor frente a terceros, en todo caso, hasta donde lleguen los bienes del trust, pues este patrimonio nunca puede llegarse a confundir con su propio patrimonio debe velar por la conservación de los bienes ordenando las reparaciones y tomando las medidas que resulten oportunas para evitar su deterioro; en general no sólo está obligado a conservar el patrimonio sino a incrementarlo y obtener las mejores utilidades. Cuando surge alguna duda puede pedir el consejo y la aprobación de sus actos a un juez-Judge in Chambers-. Su obligación principal es la de observar con la más estricta imparcialidad, las reglas sobre la colocación, manejo y empleo de los fondos, sobre la distribución de los intereses y entrega de capital a los beneficiarios.

El Beneficiary-Trustee que goza del beneficio real de la disposición; aquél a cuyo favor se ha constituido o existe el trust. Su derecho se denomina "Equitable State" y está protegido por principios de Derechos de Equidad -Equity Law- y no de derecho común- Common Law- existiendo en este caso una doble titularidad perfectamente admisible en este sistema legal.

Puede ser beneficiario del Trust cualquier persona, incluso los incapaces, menores, dementes, etc. Y no en pocas ocasiones el Trust se constituye para resguardar sus intereses.

El Trust es una institución que ha tomado gran auge en la actualidad, debido a las ventajas que produce del ordenamiento



jurídico; sobre todo, debido a sus gran flexibilidad, es por esta razón que muchos jurisconsultores hispanoamericanos se han preocupado de trasladar dicha figura jurídica, típicamente anglosajona, a los derechos de tradición romanística, tal el caso del Doctor Ricardo Alfaro, quien logró incorporar al derecho panameño una institución inspirada en el trust, dando origen a una corriente, tendiente a incluir en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas esta institución desde luego adaptada al medio.

2.3.5. Cárteles

Hoy en día, el cártel es quizás la forma de asociación monopolista más conocida debido a la importancia de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP). Un cártel es una organización de productores cuyo objetivo es ganar cuotas de mercado, controlar la producción y regular los precios. La OPEP defiende estos mismos objetivos, y es mundialmente conocida por haber podido imponer el precio del petróleo en todo el planeta.

2.3.6. Fusiones

Los intentos de organizar la industria con el fin de lograr un control monopolista del mercado pueden ser de diversa índole. Una combinación de empresas tendente a reducir la competencia puede tener un carácter vertical, horizontal o de conglomerado.

La combinación vertical implica la fusión de empresas que controlan distintas etapas del proceso productivo de un mismo producto. Ciertas empresas petrolíferas, por ejemplo, tienen



campos de petróleo, refinerías, compañías de transporte y gasolineras.

Una combinación horizontal es aquella formada por empresas de una misma industria que desarrollan los mismos productos. Una fusión de conglomerado combina compañías de diversas industrias independientes dentro de una misma organización.

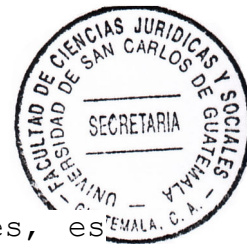
Todas las fusiones y combinaciones de empresas tienen un potencial para eliminar la competencia entre ellas creando así monopolios.

Las fusiones suelen ser analizadas por las autoridades en todos los países y, dentro de la Unión Europea, por la Comisión Europea. Cualquier fusión que pretenda lograr un poder monopolista y actuar contra el interés público será prohibida.

La fusión en economía es llamada también concentración, y "consiste en la unión de dos o más empresas en una única corporación. En el mundo de los negocios, las fusiones se llevan a cabo cuando se prefiere suprimir las empresas existentes y crear una nueva entidad jurídica"³².

La fusión de las sociedades mercantiles, es el acto jurídico económico, mediante el cual se formaliza la reunión de capitales y esfuerzos personales, en una entidad económica que sobrevive y otra u otras que desaparecen, o una nueva que surge, como consecuencia de la integración de varios entes jurídicos sociales, que con la fusión concluyen su vida legal y económica al mismo tiempo.

³² Reynoso, Eleuterio. **Fusión empresarial**, pág. 131.



El hecho jurídico-económico de la fusión de sociedades, es una de las formas más eficaces para concentrar riqueza, ello mediante la fusión empresarial.

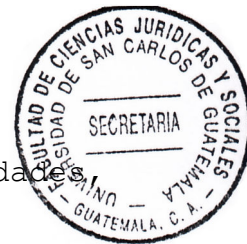
Joaquín Garrigues define la disolución como: "La transmisión del patrimonio entero de una sociedad a otra, a cambio de acciones que entrega la sociedad que recibe ese patrimonio. En definitiva dice el autor, la fusión se opera por un cambio de acciones, entre sociedad fusionante y sociedad que se fusionó"³³.

Una definición elemental sería, la reunión legal, de una o más sociedades a base de la integración, patrimonial de las mismas, para conformar un nuevo ente jurídico en el caso de la integración o una entidad que sobrevive, cuando se trata de una absorción, existiendo en todo caso un denominador común: que en la nueva institución o la que sobrevive, siempre estará conformada por los mismos socios, que constituían los entes sociales extinguidos.

Doctrinariamente y siguiendo algunos conceptos de especialistas en la materia, se afirma que la fusión desde el punto de vista normativo, es la unión jurídica de varias organizaciones que se juntan, para que una de ellas en forma legal y unitaria, asuma el liderazgo económico, sustituyendo a una u otras organizaciones.

Los autores, en materia de Derecho Mercantil, se introducen en el tema, bajo el criterio de concentración de sociedades o concentración de empresas, teorizando que el contrato de fusión

³³ Ibid.



puede celebrarse, con cualquiera que sea el número de sociedades, así como la clase de ente económico organizado.

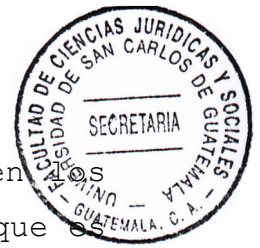
De lo expuesto se deduce que en la fusión, siempre existe, cuando menos una disolución, pero sin llegar jamás a ser liquidada, que es el acto mediante el cual cada socio recibe su cuota económica proveniente de la liquidación del haber social.

En el campo financiero, estas uniones sólo representan el poder del dinero frente al mundo de los negocios, con cuyo concurso nacen en el área local y mundial, las grandes corporaciones.

En el aspecto sociológico, se diría que esta clase de uniones, representa una respuesta inequívoca del hacer humano que se desborda, frente a la complejidad del mundo de los negocios y cuyos alcances van más allá de la simple actividad del hombre, que hace su industria y su comercio, en una solitaria entidad social.

En plan de reflexión, se diría que ésta unión de capitales simboliza la actitud del humano en busca de una vivencia social de altivez, que va desde el hacer individual, hasta el colectivo y de éste hacia un concepto multidimensional, de la capacidad creadora del hombre, queriendo superar su finitud.

Las fusiones no ocurren con mucha frecuencia, debido a que la organización corporativa nacional es muy joven: hace sólo siete décadas, las sociedades constituidas no llegaban al medio centenar, de consiguiente hablar de fusión de sociedades en nuestro naciente mercado colectivo de capitales, no tiene la



relevancia, que tal sistema de organización, puede tener en países desarrollados. Por ello con mucha razón, se afirma, que la evolución de los pueblos, la que hace posible la agrupación empresarial, lo que se hace con el fin de ampliar el potencial financiero, y así poder incorporarse a los mercados nacionales e internacionales de la producción y distribución de bienes y servicios.

2.3.7. Artificial

El cual se explica más adelante en siguiente capítulo de esta investigación es sin embargo, el que nace como consecuencia del mandato gubernamental, contrariando los deseos del consumidor.

A su vez estos pueden ser públicos (estatales) o privados.

2.3.8. Oligopolio

Mercado dominado por un reducido número de productores o distribuidores u ofertantes.

Es un mercado que se encuentra en una posición intermedia entre lo que se conoce como competencia perfecta y el monopolio, en el que sólo existe un fabricante o distribuidor.

Un mercado oligopolístico puede presentar, en algunas ocasiones, un alto grado de competitividad. Sin embargo, los productores tienen incentivos para colaborar fijando los precios o repartiéndose los segmentos del mercado, lo que provoca una situación parecida a la del monopolio.



Este tipo de políticas están prohibidas por las leyes antitrust y por las leyes de defensa de la competencia. Pero también dependen de que las empresas cumplan sus acuerdos.

“En los mercados oligopolísticos, como por ejemplo el mercado de petróleo y el de los detergentes, con frecuencia se suceden largos periodos de estabilidad en los precios. Los productores se limitan a competir mediante la publicidad de sus productos (por ejemplo, la típica frase publicitaria lava más blanco) y otra clase de técnicas como la distribución de cupones que pueden intercambiarse por diversos artículos. Para tomar decisiones sobre precios, las empresas que operan en mercados oligopolísticos utilizan la teoría de juegos”³⁴.

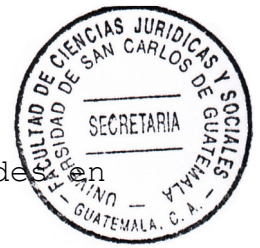
El juego consiste en anticipar la reacción de las compañías competidoras ante cambios en las condiciones del mercado y en poder planificar la política a seguir para conseguir la máxima rentabilidad posible. Alcanzar un resultado óptimo depende en buena medida de que las empresas se comporten de una forma racional.

En un juego de suma cero, la rentabilidad total es fija, por lo que una empresa sólo podrá mejorar su posición a costa de las demás. En los juegos que no son de suma cero, la decisión de un jugador puede beneficiar a todos los demás.

2.4. Definición del monopolio

“El Monopolio es la situación de un sector del mercado económico en la que un único vendedor o productor oferta el bien

³⁴ Ibid.



o servicio que la demanda requiere para cubrir sus necesidades en dicho sector”³⁵.

Para que un monopolio sea eficaz no tiene que existir ningún tipo de producto sustituto o alternativo para el bien o servicio que oferta el monopolista, y no debe existir la más mínima amenaza de entrada de otro competidor en ese mercado.

Esto permite al monopolista el control de los precios.

Como se ha señalado los monopolios en su forma natural, son una forma, políticamente correcta y plenamente legal, de hacer lo que se hizo siempre por los gobernantes en el pasado. Esto es entregar a alguien la exclusividad de producir y explotar una actividad económica, consiguiendo para el gobernante de turno, y en menor escala para el país, una notoria y clara ventaja. Los más prominentes de los Estados Unidos son el dado a la Bell Telephone (ATT), para que explotara con exclusividad por muchos años el servicio telefónico; y el entregado a Microsoft para que desarrollara programas de computación. El primero de ellos se acabó parcialmente hace pocos años en los Estados Unidos de América, cuando se iniciaron demandas por empresas telefónicas independientes, que culminaron en la eliminación, en el país por esencia de la libre empresa, del monopolio de las comunicaciones. El evidente monopolio "natural" de Microsoft no ha podido ser eliminado hasta la fecha, pese a los esfuerzos que han hecho empresas desarrolladoras de software independientes. Se puede mencionar a PEMEX, en México, que tiene el monopolio legal más importante de Latinoamérica, en cuanto a la explotación y producción de petróleo.

³⁵ **Diccionario de la real academia de la lengua española**, pág. 1278.



De monopolios en Guatemala también procede el ejemplo del servicio de viajes al interior de la República, lo tiene AVIATECA, más recientemente conocida por su denominación social, de grupo TACA. Se puede afirmar que, si existe un monopolio de líneas aéreas aunque sea internamente en el país, esto provoca, que monopolista establezca de forma libre, la balanza de puestos y salarios para las actividades que necesita para su funcionamiento, tales como: reparación y venta de repuestos, mantenimiento y limpieza de las aeronaves. Como es lógico, el trabajador es el perjudicado con un monopolio de tal naturaleza.



CAPÍTULO III

3. Monopolio artificial

3.1. Generalidades

Muchos monopolios artificiales se traducen en las tristemente célebres empresas estatales. Se los crea por razones estratégicas, de bien público, subsidiariedad, fiscales, interés nacional y con otras excusas.

El mecanismo de creación es el que utiliza el estado para crear cualquier empresa estatal: la extracción de recursos de los bolsillos del consumidor vía impuestos, inflación, empréstitos internos o externos, operaciones del mercado abierto, etc. pero siempre contra la voluntad del consumidor, por la fuerza, la exacción (en otras palabras mediante el robo "legal"). Solo el monopolio artificial controla precios.

La decisión de compra no corresponde al consumidor en los monopolios legales o artificiales que nacen como consecuencia de la decisión arbitraria del comité gubernamental de cada país, que se arroga facultades por sobre la de los consumidores y establecen, unos pocos soberbios burócratas, qué empresas deben proveer determinados servicios o bienes.

"El monopolio artificial (estatal o privado) subsiste gracias a la ley que dicta para él el burócrata, sacándolo fuera de la competencia."³⁶

³⁶ Ibid.



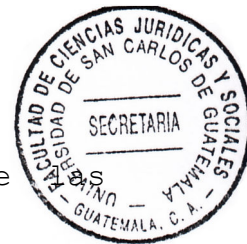
3.2. Diferencia entre monopolio y competencia perfecta

Las principales diferencias entre una empresa monopolista y una competitiva es que, en el caso del monopolio, hay un mayor margen para establecer el precio, aunque este control no sea absoluto. La empresa monopolista tiene mayor libertad para ajustar tanto el precio como la cantidad producida en su intento de maximizar beneficios.

Desde el punto de vista de la sociedad, el monopolio implica unos efectos menos deseables que los derivados de la competencia económica. En general, el monopolio redundará en una menor producción de bienes y servicios de los que se derivarían en condiciones de competencia, con precios mayores. Otra práctica habitual de los monopolios es la discriminación de precios, que implica el cobrar diferentes precios para los mismos bienes o servicios dependiendo de qué parte del mercado compre.

Los supuestos que caracterizan al modelo de competencia perfecta son:

- Existe un elevado número de empresas en la industria y un elevado número de consumidores.
- El producto que lanzan al mercado todas las empresas es homogéneo.
- No existen barreras a la entrada, o salida, de nuevas empresas
- Las empresas maximizan los beneficios período a período.
- No hay intervención estatal.
- Existe movilidad perfecta de los factores de producción, geográfica y sectorialmente.



- Los agentes disponen de información perfecta sobre condiciones de mercado

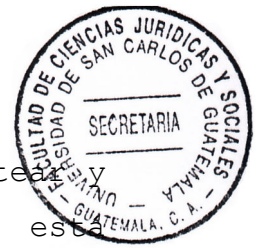
Las tres condiciones de equilibrio a corto plazo de la empresa competitiva son:

- Hacer precio igual a coste marginal
- Que los costes crezcan más que los ingresos
- Que el precio sea superior al coste medio variable

La curva de oferta de la empresa perfectamente competitiva a corto plazo, es la curva de costes marginales a partir del mínimo del coste medio variable. Al volumen de output correspondiente al precio igual o menor que el mínimo costes medios variables -- cuando este es repetido--, se le denomina punto de cierre.

La competitividad como fenómeno es nuevo en el mundo del derecho laboral. Es decir, el análisis de los efectos que tiene en algunos de los derechos del trabajador. La incorporación de los principios de competitividad al desarrollo de las funciones, actividades y operaciones de la empresa, permite a esta incrementar su nivel de competitividad, ahora bien la efectividad con que se apliquen estos principios determinará el nivel de competitividad de la empresa, o bien el nivel en que se encuentre.

El término competitividad es muy utilizado en los medios empresariales, políticos y socioeconómicos en general. A ello se debe la ampliación del marco de referencia de nuestros agentes económicos que han pasado de una actitud autoprotectora a un planteamiento más abierto, expansivo y proactivo.



La competitividad tiene incidencia en la forma de plantear y desarrollar cualquier iniciativa de negocios, lo que está provocando obviamente una evolución en el modelo de empresa y empresario.

La ventaja comparativa de una empresa estaría en su habilidad, recursos, conocimientos y atributos, etc., de los que dispone dicha empresa, los mismos de los que carecen sus competidores o que estos tienen en menor medida que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a los de aquellos.

El uso de estos conceptos supone una continua orientación hacia el entorno y una actitud estratégica por parte de las empresas grandes como en las pequeñas, en las de reciente creación o en las maduras y en general en cualquier clase de organización. Por otra parte, el concepto de competitividad nos hace pensar en la idea "excelencia", o sea, con características de eficiencia y eficacia de la organización.

3.3. Regulación legal

El Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Capítulo I, del Título X, del Libro Segundo: "De los delitos contra la economía nacional y el ambiente", los que se transcriben a continuación:

"Artículo 340. Quien, con propósitos ilícitos, realizare actos con evidente perjuicio para la economía nacional, absorbiendo la producción de uno o más ramos industriales, o de una misma actividad comercial o agropecuaria, o se aprovechara exclusivamente de ellos a través de algún privilegio, o

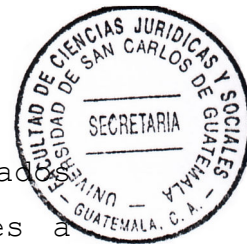


utilizando cualquier otro medio, o efectuare maniobras, convenios, aunque se disimularen con la constitución de varias empresas, para vender géneros a determinados precios en evidente perjuicio de la economía nacional o de particulares, será sancionado con prisión de seis meses a cinco años y multa de quinientos a diez mil quetzales.”

Artículo 341.- Se consideran, también, actos de monopolio contrarios a la economía pública y el interés social:

- “El acaparamiento o sustracción al consumo de artículos de primera necesidad, con el propósito de provocar el alza de los precios en el mercado interno.
- Todo acto o procedimiento que impida o se proponga impedir la libre concurrencia en la producción o en el comercio.
- Los convenios o pactos celebrados sin previa autorización gubernativa, encaminados a limitar la producción o elaboración de algún artículo, con el propósito de establecer o sostener privilegios y lucrar con ellos.
- La venta de bienes de cualquier naturaleza, por debajo del precio de costo, que tenga por objeto impedir la libre concurrencia en el mercado interno.
- La exportación de artículos de primera necesidad sin permiso de la autoridad competente, cuando se requiera, si con ello puede producirse escasez o carestía.”

El responsable de alguno de los hechos enumerados anteriormente, será sancionado con prisión de seis meses a tres años y multa de doscientos a cinco mil quetzales.





CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular los efectos negativos del monopolio artificial en la legislación laboral guatemalteca

4.1 Planteamiento del problema

El monopolio, es una figura que ha sido históricamente utilizada en forma lícita por Gobiernos como Alemania, en 1870.

Los efectos negativos y las implicaciones en el Derecho Laboral, tiene temas como el de la división del trabajo. Es imposible una adecuada división del trabajo, cuando existe un monopolio, sea este de forma estatal o no.

Este hecho a su vez, demuestra la necesidad de que el tema en cuestión sea considerado no como tema mercantil, sino como tema laboral.

Los jefes de las tribus primitivas, al igual que luego los señores feudales daban a sus parientes y amigos derechos exclusivos para la producción, explotación y venta de bienes. Al unirse varios feudos esos derechos pasan a los monarcas. El monopolio de la extracción de sal que tenían los ingleses durante la colonización de la India, dio origen a los levantamientos que culminaron con la independencia de ese país.

Esta fue la forma en que se crearon las grandes fortunas de la tierra, las cuales quedan en manos de las familias reales, de los generales, clérigos y comerciantes e industriales a los cuales se les concedieron privilegios de explotación, producción



y venta. Nada nuevo bajo el sol, porque cualquiera que mire en sus países quienes manejan la producción y comercialización, encontrará una relación directa entre los preferidos de los partidos políticos reinantes y aquellas.

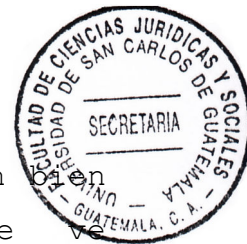
“Los monopolios naturales son una forma, políticamente correcta y plenamente legal, de hacer lo que se hizo siempre por los gobernantes en el pasado. Esto es entregar a alguien la exclusividad de producir y explotar una actividad económica, consiguiendo para el gobernante de turno, y en menor escala para el país, una notoria y clara ventaja”³⁷.

En el caso de Guatemala, el monopolio de viajes al interior de la República, lo tiene AVIATECA, más recientemente conocida por su denominación social, de grupo TACA.

Deteniéndose un instante en este último caso, se puede afirmar que, si existe un monopolio de líneas aéreas aunque sea internamente en el país, esto provoca, que monopolista establezca de forma libre, la balanza de puestos y salarios para las actividades que necesita para su funcionamiento, tales como: reparación y venta de repuestos, mantenimiento y limpieza de las aeronaves. Como es lógico, el trabajador es el perjudicado con un monopolio de tal naturaleza.

Cuando existen monopolios, los efectos negativos en el Derecho laboral son varios. Estos pueden resumirse en la siguiente forma:

³⁷ Sologista, Eulogio. **Ob. Cit.** pág. 37.



- Habiendo exclusividad en la producción de un económico, la clase trabajadora no se beneficiada con la diversificación de los puestos, porque el único productor se reserva todos los derechos. En otras palabras, los especialistas pueden llegar a ser contratados como simples ayudantes, al no existir de demanda de mano de obra especializada.
- El hecho referido anteriormente, deviene en una afectación directa a la división del trabajo.
- La estabilidad laboral se perjudicada, porque las políticas de contratación y de despido, corren específicamente a cargo del único y monopolista productor que exista, en cualquier caso.

4.2. Los movimientos sindicales y el monopolio artificial

El Derecho Político habría de extraer la concepción de la libertad sindical, consagrada en las constituciones; del Internacional, las reglas que rigen a las personas jurídicas de tal carácter, como las uniones obreras y patronales internacionales; del Penal, el sistema de sanciones; del Procesal, el medio o sistema de hacer efectivas las diferencias que surjan y la aplicación de las normas que tengan relación con el mismo, principalmente en el aspecto colectivo; del Derecho Civil obtendría todo lo relativo a la personalidad jurídica, al modo de constituirse a su reglamentación, al comienzo desenvolvimiento y fin de los sujetos jurídicos; del Administrativo, las normas de fiscalización o inspección establecidas por la autoridad y la concepción del órgano estatal, e incluso las teorías sobre su sujeción a las normas de Derecho

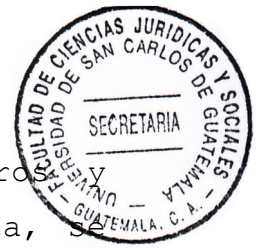


Público. La personalidad del Derecho Sindical se ahogaría en la infinidad de prestamistas o adoptantes. Por ello la lógica lleva a integrar el Derecho Sindical como rama floreciente del Derecho Laboral, éste sí con plena substantividad y en constante ampliación.

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; se dice que antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera no hubo sindicalismo.

En la dictadura Cabrerista, se funda la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo. El Primero de mayo de 1925 se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical de Guatemala dentro de una línea justa no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921 con motivo de los festejos del centenario de la Independencia de Centro América, se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este consejo obrero variaba cada año entre los distintos países del istmo; Guatemala que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

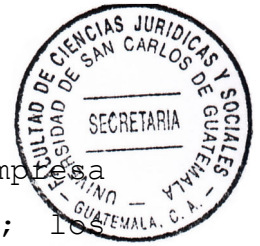


En 1927 con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se funda el comité Pro Acción Sindical, cuya consigna "sin política" y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y cierto ambiente de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, (obreros y Pequeños burgueses) que se encontraban descontentos con el partido unionista formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrera Socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales, José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, derribando al Gobierno de Carlos Herrera, proscribiéndose la Unificación Obrera socialista.

En esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muelleros de la United Fruit Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el general Enrique Aris, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados, y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los ferrocarriles internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de



salarios y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. La IRCA acude al gobierno quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

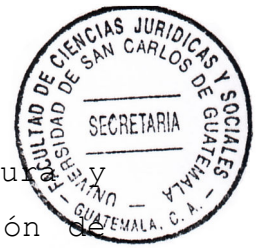
Con la llegada a la presidencia del general Ubico los trabajadores guatemaltecos sienten la represión del gobierno hacia el movimiento sindical. Se fusila, se aplica la ley fuga, se encarcela y se viola la dignidad de los obreros en la famosa Penitenciaría Central.

Con relación a esta etapa se hace necesario establecer el marco legal que reguló la actividad de las organizaciones sindicales; y en este sentido cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920 en donde se hace referencia al trabajo. En cuanto a las leyes ordinarias debe mencionarse: La convención Centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925; el Decreto 843 de 5 de octubre de 1923, que restringe el derecho de huelga al prohibirla para los trabajadores de los servicios públicos, el decreto gubernativo del 15 de febrero de 1926, por medio del cual se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público tales como correos, telégrafos, ferrocarriles y de los particulares destinados a satisfacer una necesidad colectiva; el Decreto Gubernativo 909 del 5 de diciembre de 1925, por el cual se crea el Departamento



Nacional del Trabajo, con funciones de inspección y de composición de conflictos individuales y colectivos; El Decreto Legislativo 1934 del 30 de agosto de 1926 (Ley de Trabajo) que viene a constituir la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral el Decreto Legislativo 961 del 19 de diciembre de 1927 (Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura).

En la segunda época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 coincide con la Revolución del 44. Universitarios y maestros inician la lucha contra Ubico, quien no pudo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944, quedando en su lugar Ponce Vaides, trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a las organizaciones sindicales; no obstante el descontento era general y tras 108 días de gobierno es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944. En esa época el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase. Y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado "segundo gobierno de la Revolución". El 3 de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que más tarde iba a convertirse en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); el 6 de julio del mismo año se funda el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF); y el 10 de octubre de 1944, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), que agrupo en su seno a diversas asociaciones gremiales tales como el Gremio de barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional

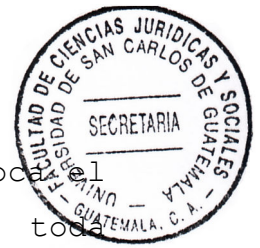


de Panificadores, Unión Nacional de Trabajadores de Hechura, Confección de Ropa, Sociedad de Artes gráficas, Asociación de Trabajadores de Calzado y Sociedad de Empleados de Hoteles, Cantinas y Restaurantes. Esta confederación solicita por primera vez al gobierno la emisión de un Código de trabajo. El primero de mayo de 1947, entra en vigor el Código de Trabajo, a cuyo amparo se organizan multitud de asociaciones profesionales y su primera aplicación en cuanto a contratación colectiva, la encontramos en la negociación del primer Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF Y LA IRCA.

El Código de Trabajo constituye en tal sentido la primera gran batalla, la definición antiimperialista del movimiento de octubre, esto hace, que los intereses patronales se unan en contra de los derechos que éste reconocía a la clase obrera tales como el derecho de huelga, de sindicalización etc.

La actividad de las organizaciones sindicales tanto del campo, como de la ciudad, es sumamente importante, sobre todo porque es en este período en que la legislación tutelar de los trabajadores, adquiere perfiles nítidos, trazándose las directrices de lo que vendría a ser el derecho guatemalteco del trabajo; con el reconocimiento de la libertad sindical, el derecho de huelga, la contratación colectiva, sentándose las bases del régimen de seguridad social obligatorio y el concepto de propiedad privada considerada en función social, que constituye el asidero constitucional para la reforma agraria.

Se considera que la tercera época arranca del 3 de julio de 1954 y se extiende hasta nuestros días. En esta época el gobierno de la liberación anula la Constitución de 1945 y casi todas las



leyes que protegían a los trabajadores, a partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron perseguidos y asesinados, los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado.

Los años que siguieron al 54, fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17) se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21) se impide la sindicalización (Decreto No. 548) se establece el trabajo obligatorio los días sábados y domingos (Decreto No. 144), se cancelan administrativamente las principales organizaciones.

Los primeros movimientos sindicales organizados aparecieron en América Latina a mediados del siglo XIX. En 1847 se crearon en Chile las primeras Sociedades de Socorro Mutuo que entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores. Argentina inició sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en 1870. En Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo que dio lugar a la Federación Obrera Local Uruguay de 1885. En 1901 surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la socialista Unión General de Trabajadores (UGT) Argentina (1903), y sociedades similares aparecieron en Paraguay (1906), Bolivia (1908) y México (1912).



En la actualidad los sindicatos más destacados de la región son: la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh), creada en 1936, y que en 1952 se convirtió en la Central Unificada de Trabajadores Chilenos (CUTCh); la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en cuya fundación (1936) destacaron Vicente Lombardo Toledano (su principal organizador y primer secretario general) y Fidel Velázquez (que la dirigió desde 1941 hasta 1997), y que forma parte de la estructura orgánica del Partido Revolucionario Institucional (PRI); la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), disuelta tras el golpe de Estado de 1948, y reorganizada en 1959; la Confederación General del Trabajo de Argentina (CGTA) creada en 1943 y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Argentina (1903). A escala interregional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), organización sindical (cuyo primer presidente fue también Lombardo Toledano) fundada en México en 1938 a la cual se afiliaron la mayoría de las organizaciones sindicales de los países latinoamericanos y que en la década de 1950 daba a conocer la cifra de ocho millones de afiliados, en el momento de mayor apoyo a las políticas sindicales de la órbita comunista, razón de su constante decadencia en los años siguientes.

Más importancia tuvo, a partir de 1951, la conversión de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLT) en la más amplia y democrática Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), rama latinoamericana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que se había creado en Londres en 1949 y cuya sede en México se estableció en 1952. Desde sus inicios mantuvo excelentes relaciones con los sindicatos democráticos del mundo occidental.



"El monopolio artificial nace como consecuencia del mandato gubernamental, contrariando los deseos del consumidor. A su vez, estos pueden ser públicos (estatales) o privados"³⁸.

Muchos monopolios artificiales se traducen en las tristemente célebres empresas estatales.

Se los crea por razones estratégicas, de bien público, subsidiariedad, fiscales, interés nacional y con otras excusas.

El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, debe legislar acerca del monopolio artificial, como medio de controlar sus consecuencias negativas a la estabilidad laboral, la división del trabajo y otras, que perjudican directamente a la clase trabajadora.

³⁸ Ibid.





CONCLUSIONES

Los monopolios naturales son una forma de hacer lo que se hizo siempre por los gobernantes en el pasado. Esto es entregar a alguien la exclusividad de producir y explotar una actividad económica, consiguiendo para el gobernante de turno, y en menor escala para el país, una notoria y clara ventaja.

Muchos monopolios artificiales se traducen en las tristemente célebres empresas estatales. Se los crea por razones estratégicas, de bien público, subsidiariedad, fiscales, interés nacional y con otras excusas.

Si existe un monopolio aunque sea internamente en el país, esto provoca, que el monopolista establezca de forma libre, la balanza de puestos y salarios para las actividades que necesita para su funcionamiento.

El monopolio es una figura que incumbe lo mismo al derecho mercantil o comercial así como al derecho penal; sin embargo, por constituirse únicamente en dichas ramas del derecho su tratamiento, se ha dejado de lado su estudio en el derecho del trabajo.

El monopolio importa especialmente en su estudio a figuras de derecho laboral colectivo como los sindicatos y asociaciones de trabajadores, en quienes recaen especialmente sus efectos negativos.





RECOMENDACIONES

Deben establecerse mecanismos legales de protección a los derechos del trabajador, en resguardo de cualquier actividad consecuente de un monopolio artificial que pueda potencialmente perjudicarles.

El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, debe legislar acerca del monopolio artificial, como medio de controlar sus consecuencias negativas a la estabilidad laboral, la división del trabajo y otras, que perjudican directamente a la clase trabajadora.

El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe permitir y facilitar el proceso por medio del cual las asociaciones de trabajadores puedan estudiar adecuadamente la figura del monopolio.

Incumbe especialmente a las organizaciones laborales de trabajadores sindicalizados, la tarea urgente de estudiar la figura del monopolio, debiendo poner especial atención a sus efectos negativos en el derecho de libre asociación.

El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Economía, debe establecer lineamientos específicos a fin de evitar que estas figuras atenten contra la organización sindical.





BIBLIOGRAFÍA

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

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2^a ed., Buenos Aires, Argentina Ed. De palma. 1968.

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

GOULD JOHN, Lazear Edward **Teoría microeconómica**, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1994.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. 3^a ed., Bogotá, Colombia, Ed. Temis, S.A. 1986.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad Social**. 4^a ed., Buenos Aires, Argentina, Ed. Astrea. 1994.

MILLER ROGER, Leroy Miller, Meiners, Roger E. **Microeconomía**, McGraw Hill (s.l.i.). (s.e.) 1990.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22^a ed., Madrid, España, Ed. Tecnos. 2001.

SAMUELSON, Paul, Nordahaus William, **Economía**, McGraw Hill, (s.l.i.) (s.e.), 1999.

Legislación

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala.

