

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS
NEGATIVOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**



EDGAR ANTONIO FRANCO QUEVEDO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL Y SUS
EFECTOS NEGATIVOS EN LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES**

TESIS

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

Por

EDGAR ANTONIO FRANCO QUEVEDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Dimas Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta: Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal: Licda. Maria Soledad Morales Chew
Secretario: Lic. Helder Ulises Gómez

Segunda fase:

Presidente: Lic. Ronan Roca Menéndez
Vocal: Lic. Jorge Estuardo Reyes Del Cid
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.(Artículo 25 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



Lic. Teófilo García Chavac
Abogado y Notario
3ª. Av. y 3ª. Calle 3-01 zona 3
Alotenango, Sacatepéquez
Tels. 78306015, 7832933, 54180860

Guatemala, 22 de septiembre de 2005

LICENCIADO
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO



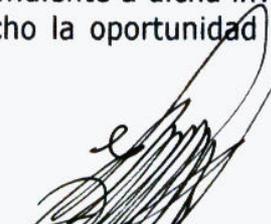
Respetuosamente me permito informarle, que de conformidad con lo resuelto por ese decanato que Usted dignamente dirige, he procedido a asesorar el trabajo de investigación del estudiante **EDGAR ANTONIO FRANCO QUEVEDO**, intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"**.

El trabajo de investigación abordado por el estudiante, refleja la preocupación en un tema de actualidad, el cual dada la evolución empresarial y mercantil, en determinado momento ese fenómeno puede afectar derechos laborales legalmente garantizados, deduciéndose que ha realizado un análisis jurídico relevante y de mucha importancia para la ciencia del derecho, constituyendo un aporte de gran utilidad a las nuevas generaciones de estudiantes.

Considero que la investigación realizada llena los requisitos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, habiéndose observado las formalidades generales y especiales contenidas en el instructivo general vigente, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de la mencionada facultad.

En consecuencia, encontrando que el trabajo de mérito fue elaborado con responsabilidad, esmero y cumpliendo con lo requerido por esa prestigiosa casa de estudios superiores, de mi parte no encuentro ninguna objeción para emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** correspondiente a dicha investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme de Usted, atentamente.


COLEGIADO 5206





**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veintiocho de septiembre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al **LIC. JORGE ESTUARDO REYES DEL CID**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **EDGAR ANTONIO FRANCO QUEVEDO**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/slh~~



Jorge Estuardo Reyes del Cid
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 7 de Octubre de 2005.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Su despacho.



Señor Decano:

De conformidad con su oficio de fecha veintiocho de septiembre de dos mil cinco, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis del estudiante EDGAR ANTONIO FRANCO QUEVEDO intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES".

El estudiante FRANCO QUEVEDO en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad la vulnerabilidad a la que están sujetos los derechos de los trabajadores al ponerse de manifiesto la creación de las Asociaciones Empresariales en sus diferentes formas tal y como se plantean en el presente trabajo. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicables a nuestro derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas por el estudiante FRANCO QUEVEDO. Así mismo, el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, otros pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Es por lo antes mencionado, señor Decano, que considero que el trabajo de investigación llena los requisitos necesarios exigidos por el Reglamento respectivo para ser discutido en Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto,

Deferentemente


JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO

Col. 4470



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de octubre de dos mil cinco-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del estudiante EDGAR ANTONIO FRANCO QUEVEDO, intitulada "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis. -

MIAE/slhl



DEDICATORIA

- A DIOS: Ser divino e infinito, fuente de sabiduría, iluminación y guía en mi vida, como una pequeña ofrenda. Para él sea toda la honra y gloria.
- A MIS PADRES: Gilberto Franco y Emilia Quevedo de Franco, con amor y gratitud, por haber formado en mi valores morales y espirituales que me han permitido llevar una vida digna. Que Dios los bendiga.
- A MI ESPOSA: Licda. Ana Belber Contreras de Franco, con todo mi amor, por su comprensión y apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS: Velvet María y Edgar David, razón de mi ser y deseo de superación, como una muestra y ejemplo para sus vidas.
- A MIS HERMANAS: Edelmira, Irma, Gloria, Aída y Lorena, con amor fraternal.
- A MIS CUÑADOS
Y SOBRINOS: Con mucho cariño, en especial a Sucely Edelmira.
- A: La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Tricentenario casa de estudios a la que me honro pertenecer y cuyo nombre en alto siempre trataré de poner.

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	5
1.3. Naturaleza jurídica.....	9
1.4. Principios que lo informan.....	11
1.5. Regulación legal.....	15

CAPÍTULO II

2. La fusión empresarial.....	17
2.1. Definición.....	17
2.2. Naturaleza jurídica.....	20
2.3. Clasificación.....	20
2.4. Proceso de fusión.....	22
2.5. Efectos de la fusión.....	24

CAPÍTULO III

3. Efectos de la fusión en la asociación profesional.....	27
3.1. Relación laboral.....	27
3.1.1. Definición.....	27
3.1.2. Terminación de la relación laboral.....	28

	Pág.
3.2. Asociación profesional.....	31
3.2.1. Definición.....	31
3.2.2. Clasificación.....	32
3.2.3. Constitución.....	34
3.2.4. Disolución.....	36
3.2.5. Normativa aplicable.....	38
 CAPÍTULO IV 	
4. La sindicalización en el derecho comparado.....	41
4.1. La sindicalización en el derecho mexicano.....	41
4.1.1. Generalidades.....	41
4.1.2. Definición.....	43
4.1.3. Formas de constitución de sindicatos.....	44
4.1.4. Disolución sindical.....	46
4.2. La sindicalización en el derecho argentino.....	47
4.2.1. Generalidades.....	47
4.2.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo en Argentina.....	51
4.2.3. Finalización de los contratos de trabajo.....	52
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INTRODUCCIÓN

El objeto de la presente investigación lo constituye la asociación empresarial y específicamente la fusión de empresas, como fenómeno comercial que afecta invariablemente la asociación de trabajadores y por tanto influye en su organización, pudiendo afectarse con esto derechos laborales legalmente establecidos.

Cuando se produce una fusión de empresas, es importante analizar si esta se ha dado al mismo tiempo en el cual se estaría forjando una asociación profesional de sus trabajadores. De ser así, dicha organización no podría llegar a constituirse debidamente, pues al darse la misma constituiría un serio obstáculo, ya que al darse la sustitución patronal las condiciones generales en la prestación del servicio podrían eventualmente variar y constituir una seria dificultad, especialmente a la organización de los trabajadores sea esta en formación o debidamente constituida.

La fusión en economía, llamada también concentración, 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 la empresa existente y crear una nueva entidad jurídica. Las fusiones suelen realizarse para evitar la quiebra de una compañía, reducir la competencia (aumentando la concentración del mercado) o para facilitar la diversificación de la producción. En muchos países existen leyes que condicionan las fusiones, regulan el grado de competencia entre empresas y evitan la aparición de monopolios.

Entre las modalidades de la sustitución patronal se encuentra la fusión de

empresas, generalizada en Guatemala, especialmente en entidades bancarias. No obstante ser una medida tendiente a contribuir con el desarrollo económico empresarial, esta afecta principios e instituciones consagradas por el derecho laboral tales como el de sindicalización, al crearse incertidumbre e inestabilidad en los trabajadores en cuanto a la relación obrero patronal.

Se plantea como hipótesis que la fusión empresarial violenta el derecho a la libre sindicalización regulada por el derecho laboral, en el sentido de llevar a cabo una estrategia de sustitución patronal, que afecta la organización de los trabajadores. En consecuencia se busca determinar si efectivamente se dan efectos negativos en los derechos de los trabajadores.

Por tal motivo, debe establecerse mediante una investigación técnica, los riesgos que involucra la fusión de empresas para la organización sindical en el derecho laboral guatemalteco, al darse la transición de la sustitución patronal y la desprotección en que queda el trabajador.

En ese sentido, la investigación esta orientada no solo a cumplir con dar respuesta a dicha pregunta, sino además a contestar la hipótesis planteada, en la cual se podrá establecer que efectivamente, cuando una empresa se fusiona, dispersándose o no, pudiéndose distinguir hasta entonces a la persona del patrono o empleador, que se provocan violaciones o conculcaciones a la organización sindical.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos. El primero explica los elementos generales del derecho de trabajo. En el segundo se hace un enfoque de la fusión empresarial, definiéndose y buscando su naturaleza jurídica, como se clasifica, hasta llegar a los efectos que se producen por la fusión de empresas. El capítulo tercero, trata lo relativo a los efectos de la fusión en la

organización o asociación profesional hasta la disolución de dicha asociación. Por último, en el capítulo cuarto se analiza la sindicalización en el derecho comparado, tratando de establecer como se da este fenómeno en el derecho mexicano y argentino, haciéndose una comparación con nuestra legislación en esta materia.

Sirva el presente trabajo de investigación, como un mínimo aporte a un tema que considero de actualidad y del cual no se cuenta con suficiente y adecuado material de consulta. Siendo este de grandes repercusiones en nuestro medio, no solo en el campo económico sino especialmente en el campo laboral, dado las necesidades e imposiciones de un mercado globalizado, que hacen que las empresas cada vez más se asocien y fusionen, buscando consolidarse a través de este fenómeno, pero persiguiendo específicamente beneficios financieros y económicos institucionales mediante la metamorfosis empresarial, sin tomar en consideración derechos laborales, bien sea individuales o colectivos.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Definición

Para formar una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros su origen, 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, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

Para obtener una definición de derecho del trabajo se debe tener en cuenta la descripción del fenómeno y una reflexión de su origen y finalidad. En el caso de la rama jurídica que nos ocupa, diferentes autores la han definido buscando especialmente su origen, el cual es necesario determinar, por lo menos para explicarnos su razón de ser, saber de dónde viene y que persigue. Según sea la posición que adoptemos en la determinación de su umbral, así será nuestro enfoque y nuestras conclusiones. Partiendo de que ninguna actividad individual o jurídica escapa a la regulación del derecho, la actividad laboral también necesita estar reglamentada. Luís Fernández Molina en su obra, al referirse al derecho de trabajo, expone: "El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las

relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quién da su trabajo y quién se beneficia de él”.¹

También se define al derecho de trabajo como: “rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias 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 la producción”.² Por mi parte considero que puede ser definida como el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo las condiciones generales en que se darán las mismas y para su efectividad el Estado le ha otorgado categoría de pública, dando cierta seguridad jurídica tanto a la clase trabajadora como a la parte empleadora.

Al establecer el contexto en el cual cobra vigencia la presente investigación, es preciso desarrollar algunos aspectos del derecho colectivo del trabajo como un instrumento eficaz en la defensa de los derechos de clase.

Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, lo considera como una rama reciente desdeñada de las enseñanzas del Derecho Civil, calificándolo como viejo y anquilosado. Sin embargo el derecho colectivo del

¹ **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 17.

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

trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; algunos tratadistas señalan que los tres pilares sobre los cuales descansa este derecho colectivo son: derecho de asociaciones profesionales, derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje, a los que necesariamente debe agregarse el derecho de huelga y paro.

El derecho colectivo del trabajo, se encuadra en una garantía de libertad frente al Estado, así como también representa el justo equilibrio entre los factores de la producción, coincidentes en ocasiones, adversarios en otras; pero siempre orientados a un fin común. En consecuencia el derecho colectivo del trabajo es integrante del derecho laboral y siendo éste armónico, tiene cierta variedad en sus instituciones, ofreciendo facetas peculiares en cada una de ellas.

Derecho colectivo del trabajo, no es un derecho autónomo, sino que es dependiente del derecho laboral, porque forma parte de él teniendo como sujeto común a los trabajadores y patronos, influyendo en forma decisiva en la regulación de los contratos de trabajo y siendo definitivamente un medio para determinar la evaluación de éstos, su concreción, contenido y forma.

Este derecho colectivo del trabajo, que es una de las dos partes en que se entiende dividido el derecho del trabajo en general, es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de la mujer, de menores de edad y de la previsión social, es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento. Es un derecho instrumental y medio para alcanzar un fin, tiene su apoyo en los derechos naturales de igualdad y libertad.

También se dice que, es aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relaciones o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan su objetivo en organizaciones grupales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Algunos definen al derecho colectivo del trabajo, como parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas.

El derecho colectivo del trabajo, es una rama del derecho del trabajo, que no considera directamente el trabajador en forma individual sino en forma colectiva organizada para defender sus intereses colectivos. El Licenciado Raúl Chicas Hernández, a este respecto señala que: “el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”.³

Por lo tanto el derecho colectivo de trabajo lo podemos definir como el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones, dentro del derecho laboral, que regulan las relaciones de trabajo de un grupo de personas y/o asociaciones de trabajadores, con sus empleadores.

³ Apuntes de derecho procesal del trabajo, pág. 26.

Podemos concluir, como lo indica el Luís Fernández Molina: "el derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, 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". 4

1.2. Antecedentes históricos

El Derecho del Trabajo surge de la llamada "segunda generación" de los derechos humanos. Un importante antecedente se remonta al siglo XIX, cuando en su encíclica papal, León XXIII afirmaba la importancia de generar condiciones más dignas para los trabajadores, como precedente de los derechos económico sociales en el mundo.

Después de la primera y segunda guerra mundial, las potencias que participaron en las mismas, para lograr respaldo popular, no reflejaron las verdaderas causas que las produjeron, manteniendo como argumento que se trataba de impulsar una amplia democratización en beneficio de los trabajadores. Por lo cual, al terminar ambas guerras, los trabajadores exigieron que a nivel

4 Ob. Cit. pág. 1.

internacional se plasmaran declaraciones que comprometieran a los diversos estados a la promulgación de leyes laborales que garantizaran derechos mínimos de los trabajadores. Es así como el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que sirvieron de base para el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, siendo las siguientes:

- a) La sociedad de naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social.
- b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican para muchas personas la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que era urgente mejorar las condiciones de trabajo.
- c) La no adopción por parte de una nación de un régimen de trabajo realmente humano, constituye un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

En Guatemala, los cambios propiciados por la incipiente organización de los trabajadores desde 1913 se habían empezado a generar brotes de organización de obreros en los llamados aprendices y maestros, sobre todo en la rama de los zapateros; esto conduce finalmente, como consecuencia del contexto propiciado por la revolución del 20 de octubre de 1944, a la promulgación del Código de

Trabajo, con el cual se regulan y establecen las fundamentales instituciones del derecho colectivo de trabajo, como lo son la asociación profesional, los sindicatos, la huelga y otros.

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis de nuestro Código de Trabajo vigente desde el año 1961, contenido en el decreto 1441 del Congreso de la República, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio, los cuales se constituyeron como un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, estos principios se resumen de la siguiente manera:

- a) Tutelaridad: trata de compensar la desigualdad otorgando una protección jurídica preferente al trabajador. Viene a ser un límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral. Por ejemplo la obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos fijados por el Estado, la inamovilidad de que gozan las madres en estado de gravidez, etc.

- b) Irrenunciabilidad: son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que las leyes y disposiciones de trabajo y

previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera (artículo 12 del Código de Trabajo).

- c) Imperatividad: porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. La voluntad no esta condicionada por los diversos factores y desigualdades de orden económico social.
- d) Realista y objetivo: realista porque estudia al individuo en su realidad social y objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) Democrático: se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población.
- f) Sencillez o antiformalismo: porque para hacer valer los derechos otorgados, no requiere mayores formalismos o formalidades.
- g) Conciliatorio: por ser inspirado en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo.

Es necesario enfatizar que con el surgimiento del derecho del trabajo, pero particularmente del derecho colectivo del trabajo, la clase trabajadora puede confiar entre otras, en la convención u organización colectiva, la cual ha llevado en su evolución como institución, a la fundamental forma de lograr el respeto de los derechos de los trabajadores, tema fundamental del presente trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza del derecho del trabajo se dan diversos criterios y ha sido muy discutido en cuanto a si corresponde al derecho privado o público. Algunos estudiosos del derecho le dan mucha importancia a éste aspecto y otros consideran que para fines científicos esa clasificación no tiene importancia. Considero que si cobra importancia en la medida que se le da distinto tratamiento a las normas jurídicas atendiendo a su clasificación en públicas o privadas.

Surge una concepción privativa del derecho del trabajo que argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ellas, que son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

También se encuentra la concepción publicista del derecho del trabajo en la cual se estipula que sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la

autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares, sino de carácter general.

La concepción dualista o mixta del derecho del trabajo, afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otro lado intereses de la generalidad. Sostiene que pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende, por el contrario, del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

Surge una categoría nueva denominada concepción social del derecho del trabajo, la cual incorpora una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, considerando lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte mas beneficioso para la parte más débil. Con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, ésta rama del derecho, conjuntamente con el derecho agrario, pasaban a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el derecho privado y el derecho público eran las otras.

Puede concluirse que la naturaleza del derecho del trabajo es sui géneris, por cuanto que partiendo de condiciones y supuestos de derecho privado, como la contratación laboral misma, debido a que en el momento de aplicación de las normas laborales están en juego los intereses de la mayoría de la población y la armonía de esa misma sociedad, el Estado esta obligado a promover su vigencia y propiciar su desarrollo, en consonancia con el desarrollo de la forma de producción de la

sociedad, con lo cual se ubica entre las ramas de derecho público por la proyección social que ejerce el Estado a través de esta noble rama jurídica.

1.4. Principios que lo informan

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas reglas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes, para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, indica: "son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".⁵

Al hacer un análisis de los conceptos generales del derecho del trabajo, se mencionan algunos principios que lo informan, a los cuales se les ha calificado de fundamentales para la comprensión, interpretación y sustentación de las normas laborales. Sin embargo, no solo deben tenerse en cuenta los principios

⁵ Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, pág. 19.

fundamentales, sino todos aquellos que pueden agruparse bajo la calificación de principios de derecho de trabajo. Tomando en consideración lo indicado puede incluirse entre los principios fundamentales específicos, entre otros, los siguientes:

- a) Es retribución todo lo que procede del trabajo.
- b) El servicio prestado como favor, en ningún caso adquiere carácter obligatorio.
- c) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- d) El salario en cada tiempo y lugar debe asegurar un nivel de vida conveniente.
- e) A trabajo de igual valor, igual salario sin distinción de sexo.
- f) En presencia de normas en conflicto, se aplicará la más favorable al trabajador.

Estos principios cumplen una triple función:

- Informadora: sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- Normativa: porque se utilizan como fuente supletoria y son medio para la integración del derecho.
- Interpretativa: orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

El derecho del trabajo es un derecho autónomo, su autonomía se da por ser una rama independiente dentro de la ciencia del derecho, tiene un campo

específico de exposición lo suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias. Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales.

Autonomía jurisdiccional, la solución de sus conflictos esta sometida a la jurisdicción privativa de trabajo. "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" (artículo 103 de la Constitución Política de la República).

Asimismo se establece que "los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado". Artículo 283 del Código de Trabajo.

Además se regula que: "en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras" (artículo 16 del Código de Trabajo).

En cuanto a la autonomía didáctica, en nuestro medio no representa problema alguno, ya que en las distintas Facultades de Ciencias Jurídicas que existen, el derecho del trabajo, tiene su propia metodología y formas para su enseñanza. El Licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, nos dice que: "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios". 6

6 Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 11.

Nos continúa diciendo el licenciado Chicas, citando a Rocco: "para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación". ⁷

Para concluir podemos decir que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- Que posean un método propio.

De lo antes descrito podemos afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

⁷ Ibid.

1.5. Regulación legal

Como lo establece la Constitución Política de la República, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, es decir el pago de los salarios, el trato a los trabajadores, las prestaciones que se les den deben ser justos, debiendo proporcionarse además condiciones de vida y educación adecuadas. También establece los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales, como la libre elección de trabajo, la igualdad del salario para igual trabajo, la jornada de trabajo, los descansos, protección a la mujer trabajadora, derecho a la indemnización, libertad de sindicalización, etc. Todo estos como un derecho social humano, los cuales como ya se dijo son irrenunciables para los trabajadores, es decir que aunque se firmen documentos resignando los mismos, esta declaración no tiene validez. Estos derechos no son estáticos, pues pueden ser superados o mejorados a través de la contratación individual o colectiva, o bien mediante la creación de nuevas normas jurídicas, pero nunca menores ni mucho menos declinar a ellos. Se puede decir que esta es la única forma en que los preceptos legales pueden contradecir lo establecido en la constitución, por lo que no deviene ninguna inconstitucionalidad, siempre y cuando sean superados, por regularse en ella el mínimo, más no el máximo de esos derechos.

Se debe tener presente que también se reconoce en la misma constitución la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes. Esto deberá tenerse presente para el caso particular de la presente investigación, porque basados en esa libertad de

industria y de comercio no debería afectarse derechos de la clase trabajadora, efectos que son objeto en esta indagación.

El Código de Trabajo, contenido en el decreto 330 fue el primer código en materia laboral que rigió en Guatemala, y el actual esta contenido en el decreto 1441 del Congreso de la República vigente desde el año 1961, mismo al que no se le han hecho mayores modificaciones, y de las mas relevantes son las contenidas en los decretos 64-92 y 18-2001 del Congreso de la República; este último su antecedente más significativo, se encuentra en las disposiciones laborales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, y siendo Guatemala un país que forma parte de dicho organismo, es lógico que esas normativas internacionales, afectaran finalmente la legislación interna, de forma que se realizaran modificaciones al Código de Trabajo, que finalmente se dieron después de mucho tiempo en que no se modificaba dicho cuerpo legal, de manera profunda.

Otro antecedente del decreto de mérito se puede encontrar en los acuerdos de paz, puesto que con ellos se comprometía al Estado de Guatemala a legislar a favor de las relaciones empleador-trabajador, y fortalecer el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social; concluyendo que nuestros legisladores no se aventuran a emitir nuevas leyes de trabajo que vayan acorde con la realidad nacional y la necesidad de afrontar los nuevos retos en materia económica, dada la evolución que se ha dado también en materia económico empresarial que se ven propiciados por los acuerdos o tratados comerciales entre distintos países a lo cual el nuestro no es ajeno, y este fenómeno inevitablemente siempre estará vinculado con las relaciones de trabajo, individuales o colectivas.

CAPÍTULO II

2. La fusión empresarial

2.1. Definición

La concreción de ciertos negocios jurídicos, tales como las asociaciones empresariales, fusiones, absorciones, escisión de sociedades, etc. o cualquier otra denominación que se le de, puede constituir, independientemente de ese acto en sí, una operación concentracionista cuyo objetivo será procurar un fin determinado, especialmente de índole económico empresarial propiciado por los requerimientos de mercado, necesidad de expansión, etc.; muchas veces estos fenómenos favorecen no solo la penetración de monopolios, sino que afectan intereses de la comunidad, específicamente derechos laborales.

Dado que el presente trabajo investigativo se enfocará específicamente a la fusión empresarial como fenómeno comercial pudiera afectar invariablemente derechos laborales, como la asociación de trabajadores y por tanto la formación de sindicatos, se buscará una definición a este respecto. En ese sentido, el Doctor René Arturo Villegas Lara, llama a la fusión empresarial, fusión de sociedades, y define ésta como “la reunión de dos o más sociedades que forman una nueva sociedad”.⁸

⁸ Derecho mercantil guatemalteco, pág. 78.

También se dice que fusión empresarial, “es el acto mediante el cual dos o más sociedades se unen, o mejor dicho funden, sus bienes o elementos, tanto personales como patrimoniales, para dar nacimiento a un nuevo ente jurídico”. 9

Por otra parte se establece que: “existe fusión, cuando dos o más sociedades se disuelven sin liquidarse, para constituir una nueva; o cuando una ya existente incorpora a otra u otras, que, sin liquidarse, son disueltas”. 10

Como se puede apreciar de las anteriores definiciones, la fusión es un fenómeno previsto en la legislación mercantil, como un mecanismo por el cual se fortalecen las sociedades, pues al realizarse ésta, la nueva sociedad mercantil que se forma, tiene la característica de detentar mayor poder comercial y concentración de riqueza. Se llevan a cabo cuando se prefiere suprimir la o las empresas existentes y crear una nueva entidad jurídica.

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 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 a ser liquidada, que es el acto mediante el cual cada socio recibe su cuota económica proveniente de la liquidación del haber social.

9 Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 330.

10 Benseñor, Norberto Rafael. **La intervención notarial en la concentración de empresas**, pág.466.

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, yo 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.

En plan de reflexión, considero 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.

Se puede concluir que la fusión de 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, como consecuencia de la integración de uno o varios entes jurídicos sociales. Con la fusión concluyen su vida legal y económica, pero surge una nueva entidad que es la que se fusionó. También puede decirse que fusión empresarial es la reunión legal, de una o más sociedades a base de la integración patrimonial de las mismas, para conformar un nuevo ente jurídico en la entidad que se mantiene, cuando se trata de una absorción.

2.2. Naturaleza jurídica

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 otra organización, surgiendo a la vida una nueva.

La naturaleza jurídica de la fusión empresarial o fusión de sociedades mercantiles, es típicamente contractual; y así lo regula nuestro ordenamiento jurídico específico (artículo 256 del Código de Comercio), donde se indica que la fusión de varias sociedades puede llevarse a cabo por creación o por absorción. Así tendríamos que para darse la fusión de sociedades, es necesario la celebración de un contrato, en el cual quede plasmada la resolución o acuerdo de cada una de ellas a fusionarse, de querer hacerlo, para luego proceder en cumplimiento de los requisitos que señala el Código de Comercio, a celebrar propiamente el contrato de fusión. Como dice Villegas Lara “conforme esta teoría la fusión de sociedades es un contrato”.¹¹

2.3. Clasificación

Una clasificación tradicional de la forma en que puede darse la fusión de sociedades mercantiles es marcar la diferencia cuando todas las sociedades

¹¹ Ob. Cit. pág. 79.

fusionadas se disuelven y forman una nueva sociedad y cuando una de las fusionadas absorbe a la otra u otras que entran en fase de disolución. En otras palabras, tendríamos dos clases de fusiones:

- a) fusión por integración, y
- b) fusión por absorción.

En relación a la primera, es llamada también consolidación, por el efecto que produce en las sociedades mercantiles que participan de la fusión, se afianza su objeto social, se fortalece su capital social y sus órganos, en otras palabras, se consolidan las sociedades mercantiles participantes, se hacen más fuertes.

La segunda forma o clase de fusión, llamada también incorporación, obedece más a una estrategia mercantil, ya que en este caso, es evidente que las sociedades participantes no están en igualdad de condiciones, una de ellas es más fuerte comercialmente y es la que sobrevive a la disolución y absorbe a la otra u otras sociedades.

En este sentido se hace procedente, citar lo que regula el Código de Comercio en su artículo 256 donde se indica: “la fusión de varias sociedades puede llevarse a cabo en cualquiera de estas formas:

1º. Por la creación de una nueva sociedad y la disolución de todas las anteriores que se integren en la nueva.

2º. Por la absorción de una o varias sociedades por otra, lo que produce la disolución de aquellas.

En todo caso, la nueva sociedad o aquella que ha absorbido a las otras, adquiere los derechos y obligaciones de las sociedades disueltas.”

De la cita legal anterior, se puede apreciar que la primera o sea la integración, es la fusión pura de sociedades. La segunda, o sea la absorción o incorporación, es un medio por el cual solamente se disuelven la o las sociedades absorbidas que incorporan sus patrimonios a la sociedad absorbente que subsiste, detenta el poder y marca la política de la sociedad.

2.4. Proceso de fusión

De lo que regula nuestro ordenamiento jurídico, se puede determinar que el proceso de fusión, pasa por tres etapas:

La primera etapa, que concierne en forma individual a cada una de las sociedades que van a participar de la fusión, y que comprende la resolución tomada por la asamblea o junta general extraordinaria de socios, según el tipo de sociedad que se trate, donde se acuerda el acto de fusionarse; de conformidad con lo regulado en el Código de Comercio artículo 259 “la fusión deberá ser resuelta por

el órgano correspondiente de cada una de las sociedades en la forma y términos que determina su escritura social”

La segunda etapa, que comprende la presentación al Registro Mercantil General de la República del acuerdo de fusión, que comprende las publicaciones para hacer del conocimiento de terceros la fusión que se celebrara y que si consideran afectados sus intereses, hagan valer sus derechos, oponiéndose al otorgamiento de la escritura de fusión; así lo regula el artículo 259 segundo y tercer párrafo de dicho código, donde se indica: “los acuerdos de fusión deben inscribirse en el Registro Mercantil siendo título suficiente para ello, actas notariales en las que se transcriba lo acordado por cada sociedad. Hecho el registro, deberán publicarse conjuntamente los acuerdos de fusión y el último balance general de las sociedades en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación en el país por tres veces en el término de quince días.”

- a) Finalmente la tercera etapa que comprende el contrato propiamente de fusión de sociedades mercantiles, otorgado en escritura pública y que debe ser inscrito en el Registro Mercantil General de la República, regulado en el artículo 260 del Código de Comercio donde se establece que: “la fusión no podrá llevarse a cabo antes de transcurridos dos meses, contados desde la última publicación de los acuerdos que menciona el artículo anterior, y hasta entonces se podrá otorgar la correspondiente escritura pública, salvo que conste el consentimiento escrito de los respectivos acreedores, o el pago directo por medio de depósito de las sumas correspondientes, en un banco del sistema a favor de los acreedores que no han dado su consentimiento. Todo lo cual se hará constar en la escritura.”

2.5. Efectos de la fusión

En el párrafo final del artículo 256 del Código de Comercio ya citado, se regula que: “en todo caso, la nueva sociedad o aquella que ha absorbido a las otras, adquiere los derechos y obligaciones de las sociedades disueltas”, esto merece un análisis especial, ya que como se puede apreciar, el legislador previo claramente dejar establecido como un deber, que la nueva sociedad o la que absorbe, asume todos los derechos y obligaciones de las sociedades disueltas, esto con el fin de no causar perjuicio a terceros; y entiéndase como tercero, no sólo los que celebran o mantienen contratos o relación comercial con las sociedades involucradas en la fusión, sino también con los trabajadores de las mismas, o sea el pasivo laboral, mismo que le correspondería a la nueva sociedad asumirlo.

En este sentido se hace necesario diferenciar los efectos que produce la fusión empresarial regulada por el derecho mercantil, y los que se establecen en el derecho laboral, así tendremos:

a) Efectos Mercantiles:

Diferenciándose estos, entre los efectos internos que se refieren a las sociedades fusionadas y sus elementos (personales y patrimoniales), y externos, que se refieren a todas aquellas personas individuales o jurídicas que tienen con las sociedades fusionadas alguna relación mercantil o comercial (arrendantes, proveedores, acreedores, deudores, etc.)

b) Efectos Laborales:

Que se refiere por una parte a todas aquellas personas individuales y asociaciones profesionales de trabajadores que mantenían con las sociedades involucradas en la fusión, una relación de orden laboral, y que por la misma fusión se ve afectada, y en ese sentido se pueden dar varias situaciones, porque los trabajadores ya no laborarían para el mismo patrono, ya que éste se fusionó y ahora estarían en relación con un nuevo patrono, o sea la nueva sociedad mercantil producto de la fusión. Para este caso se debe tener presente lo regulado en el artículo 23 del Código de Trabajo donde se indica: “la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

Las fusiones no ocurren con mucha frecuencia en nuestro medio, 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 los países

desarrollados. Sin embargo si se concretan y en las entidades bancarias nacionales, es donde con más frecuencia se han operado. Por ello con mucha razón, se afirma, que es 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; fenómeno que no dudamos se dará con mucha más frecuencia al materializarse o entrar en plena vigencia los tratados comerciales entre nuestro país y otros mercados internacionales, que se han negociado.

CAPÍTULO III

3. Efectos de la fusión en la asociación profesional

3.1. Relación laboral

3.1.1. Definición

En algunas ocasiones se tiende a confundir la relación de trabajo con el contrato de trabajo, que son dos instituciones del derecho laboral distintas. Así tenemos que el Código de Trabajo define en el artículo 19 que es relación de trabajo, expresando: “relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, exista o no contrato de trabajo”; es más, es precisamente la relación de trabajo la que perfecciona la celebración del contrato, y el mismo código en el artículo 18 define este como “vinculo 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”.

Como se puede apreciar de lo anterior, el contrato de trabajo es por lo general el documento que contiene las condiciones en que se prestará el trabajo. Se dice que es por lo general, porque existen excepciones al contrato escrito, así por ejemplo, el contrato de trabajo puede ser verbal en labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales y para obra determinada; mientras que la relación de trabajo es la prestación o ejecución

misma del trabajo en las condiciones pactadas.

Rolando Echeverría Morataya, citando a Mario de la Cueva, expone lo siguiente: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley, y de sus normas supletorias”.¹²

3.1.2. Terminación de la relación laboral

Cualquier causa o situación que afecte la relación laboral, en cuanto a su continuidad en forma definitiva, es considerada como motivo de terminación del contrato individual de trabajo y por ende de la relación laboral, causando el efecto inmediato de poner fin a la prestación de servicios del trabajador y la obligación del patrono de cancelar salario; en otras palabras, se rompe ese vínculo que unió por un lapso de tiempo al trabajador con el patrono.

El Código de Trabajo, regula las causas de terminación del contrato de trabajo del artículo 76 al 87, realizando una clasificación de causas imputables al patrono y causas imputables al trabajador, así como situaciones en que la relación de trabajo finaliza y la causa no es imputable a uno o a otro, como podría ser el fallecimiento del trabajador. Sea cual fuere la causa que origina la terminación de la relación laboral, los derechos del trabajador no debieran de ser afectados. Nuestra

¹² Derecho del trabajo I, págs. 73,74.

Constitución Política de la República, en su artículo 102 literales o) y s), les garantiza a los trabajadores recibir el pago de sus prestaciones laborales al finalizar su relación laboral y si fuera el caso, ser indemnizados con el pago por daños y perjuicios si no existiera causa justa para la terminación de dicha relación laboral. Consecuentemente, a nivel de normas constitucionales que son de máxima jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, se garantiza la protección de los derechos del trabajador cualquiera que fuere la causa de la terminación de la relación laboral.

Uno de los grandes rubros que integran la parte patronal, esta formado por el patrono jurídico, colectivo o social, en otras palabras por algún tipo de sociedad mercantil. Estas sociedades mercantiles, que responden a las influencias de la globalización en términos puramente comerciales, y en atención a lo dinámico que es el derecho mercantil, realizan una serie de negocios y contratos, los cuales obedecen a estrategias mercantiles, que pueden denominarse asociación empresarial, fusión de sociedades, concentraciones de empresas, escisiones de sociedades, o cualquier otra denominación que reciba. Esta negociación o contratación, en algunas ocasiones afectan las relaciones de trabajo de los empleados de las entidades involucradas, ya sea en forma individual o colectiva, al no someterse a consideración los derechos de éstos, sino los intereses puramente mercantiles o empresariales, sea esta individual o jurídica, al tomarse como premisa que, como lo regula el Código de Comercio en su artículo 655 donde se indica: “La empresa mercantil será reputada como un bien mueble”, y por lo tanto su titular aduce que puede disponer libremente de ella.

Este aspecto tiene estrecha relación en lo que establece el Código de Trabajo en el tercer párrafo del artículo 6, al normar: “los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo,

ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para si, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de estos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”. Esto tiene su razón de ser, porque al amparo del derecho mercantil, específicamente el Código de Comercio, establece que uno de los elementos de la Empresa Mercantil, son los “contratos de trabajo” (artículo 657, numeral 6º).

Si se celebra contrato de compraventa de empresa mercantil, se fusione, esta, sea por absorción o integración, o de cualquier forma se sustituya al patrono original, dentro de los elementos que forman la empresa que es enajenada, se encuentran los contratos de trabajo existentes a la fecha, y el titular de esta nueva empresa, sea persona individual o jurídica, se constituye en nuevo patrono de los trabajadores cuya relación de trabajo y demás derechos no pueden ser afectados. Lo anterior se complementa con lo regulado en el artículo 658, primer párrafo, del Código de Comercio donde se regula: “salvo pacto en contrario, quién adquiere una empresa se subroga en los contratos celebrados para el ejercicio de las actividades propias de aquella que no tenga carácter personal”.

Al producirse la sustitución patronal, producto de una fusión empresarial, los trabajadores verían afectada su relación laboral, derivada de los contratos existentes, pudiendo darse cualquiera de las siguientes posibilidades:

- a) Que la entidad mercantil a fusionarse, dentro del proceso de disolución, liquide a sus trabajadores, dejándolos en libertad de celebrar nuevos contratos de trabajo bien sea con la nueva entidad o con terceros.
- b) Que los trabajadores y sus respectivos contratos de trabajo, al darse

la fusión, la nueva sociedad mercantil absorba el pasivo laboral que esto implica, y mantenga sin afectar los derechos laborales de los mismos, dándose de esta forma lo que el derecho laboral establece como sustitución patronal, que sería lo legalmente aceptable.

- c) Los trabajadores son trasladados, de la entidad mercantil que se disuelve a laborar a la nueva entidad producto de la fusión, en la que esta muestra interés por ellos, pero se niegan a asumir responsabilidades, en cuanto al pasivo laboral existente.
- d) La entidad que se disuelve por fusión y la que se crea, se niegan a asumir ningún tipo de responsabilidad en cuanto al pasivo laboral de los trabajadores. En este caso y en el anterior los trabajadores se ven obligados a invocar la tutela jurídica laboral contemplada en el Código de Trabajo en su artículo 23, donde se establece que “la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador”, existiendo una responsabilidad solidaria entre el nuevo y el patrono sustituido.

3.2. Asociación profesional

3.2.1. Definición

Nuestro ordenamiento jurídico, conceptualiza a la asociación profesional como asociación sindical, específicamente el Código de Trabajo, en el artículo 206, regula que: “sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores

independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

También se dice que “es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados”.¹³

Cabanellas, considera al sindicato como “la organización de fines puramente profesionales, que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica”.¹⁴

Como un fenómeno social, el sindicalismo persigue la representación de la clase trabajadora, estableciéndose el principio de libertad sindical y el derecho de asociación, dejando a decisión de cada individuo su participación dentro de los organismos sindicales. Este principio lo recoge nuestra Constitución Política de la República, como el derecho de libre asociación (artículo 34) y específicamente el derecho de sindicalización libre de los trabajadores (artículo 102 literal q).

Se puede concluir que sindicato es la agrupación de personas formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos sus agremiados, ya sea para lograr el mejoramiento material de la vida de sus integrantes o su protección colectiva.

3.2.2. Clasificación

Según el lugar en que tienen su asiento, el Código de Trabajo en su artículo 206, los clasifica en: “campesinos y urbanos, diciendo que son campesinos los

¹³ Ob. Cit. pág.708.

¹⁴ Cabanellas de Torres. Guillermo. *Tratado de política laboral y social*, 2t.: pág. 270.

constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero; y que son urbanos los no comprendidos en esa definición”.

Por la forma de integración, el mismo código de trabajo, en el artículo 215, los divide en:

- a) “Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o mas empresas iguales.
- c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad mas uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

Según se proyecte la participación política de los sindicatos, aunque en el ámbito formal no tenga trascendencia, se les ha clasificado en:

- a) Rojos, cuando tienen una expresión y proyección revolucionaria, basada en la acción directa y en la lucha abierta para conseguir sus objetivos.
- b) Blancos, los organizados encubiertamente por los patronos, aunque con la apariencia de un sindicato regular.
- c) Amarillos, los constituidos por iniciativa de los trabajadores, pero opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.

Dado que en la práctica si suceden casos en que los patronos condicionan a los trabajadores en su participación sindical, se ha legislado en ese sentido y también se han creado normas internacionales que buscan contrarrestar las acciones patronales que pretenden coartar la autodeterminación de los trabajadores. En este caso el convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 2 establece: “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya sea directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores”.

3.2.3. Constitución

Al estudiar este tema, se debe tener presente que los sindicatos de trabajadores, algunas veces o la mayoría de veces, se conciben y constituyen en la clandestinidad, no porque se trate de una figura ilícita, sino por el concepto patronal que considera a los líderes de los trabajadores como agitadores o como portavoces de exigencias de la clase trabajadora, sin apreciar aspectos positivos que pudieran derivarse de tener organizados a los trabajadores, por lo tanto su formación regularmente ocurre en la mayor discreción posible.

Nuestro ordenamiento jurídico establece el procedimiento para la constitución de un sindicato en Guatemala, es así como el Código de Trabajo en sus artículos 216 al 220 establece la forma para su creación, siendo así como las

personas que van a constituir el sindicato deben ser guatemaltecos de origen, pues nuestra ley veda la participación en esta instancia a las personas que no hayan nacido en Guatemala. Los menores de 18 años de edad, pero mayores de 14, pueden formar parte de un sindicato ya constituido aunque no pueden ser miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo, pero en el momento de su constitución solo los mayores de edad pueden comparecer. Esto se deduce de lo establecido en los artículos 212 y 220 literal a), de dicho código. Si el sindicato que se está constituyendo es de trabajadores deben comparecer por lo menos 20 de ellos, pero si es de patronos se necesita un mínimo de 5 patronos.

La reunión en que se decida constituir el sindicato será su primera asamblea, también llamada asamblea constitutiva. De conformidad con la ley, lo acaecido en esa reunión deberá constar en acta, que debe ser firmada en cada uno de sus folios por la persona que haya sido electa secretario general y al final firmada por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.

Si se trata de la constitución de un sindicato de trabajadores, como ya se dijo, debe comprobarse la asistencia de por lo menos veinte personas capaces para este acto. Debe haber una declaración unilateral de todos los asistentes sobre que el motivo de su reunión es para la constitución del sindicato de trabajadores o empleados. Se deben conocer los estatutos que van a regir a la organización, donde deberán constar los órganos del sindicato y sus atribuciones (asamblea general, comité ejecutivo y consejo consultivo). Con base en los cargos para miembros de comité ejecutivo y consejo consultivo, la asamblea constitutiva elegirá a los miembros de dichos órganos, los que tendrán la calidad de directivos provisionales, y la duración en el ejercicio de sus cargos será mientras dure el trámite de autorización de la organización.

Como siguiente paso, los directivos electos deberán declarar sobre los

extremos de su nacionalidad de origen, sobre el hecho que son trabajadores activos de la empresa, sobre su profesión u oficio o sobre su actividad económica, según corresponda. La asamblea reunida deberá autorizar a los miembros del comité ejecutivo para aceptar a juicio de ellos, en nombre del sindicato, cualquier reforma a los estatutos que indique la Dirección General de Trabajo. Todos los hechos aquí enunciados, constaran en el acta que se autorice para el efecto.

El trámite para la autorización del sindicato se inicia ante la Dirección General de Trabajo, que es la encargada de llevar lo relativo al registro de los mismos. Desde que se emite la resolución ministerial se resuelve: a) autorizar la personalidad jurídica del sindicato; b) aprobar sus estatutos; y c) ordenar su inscripción.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 literal q), regula el derecho de sindicalización y establece que: "...los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo".

3.2.4. Disolución

La disolución del sindicato o asociación profesional constituye su desintegración como organización humana y la cancelación de su registro como persona jurídica, dicho en otras palabras es el fenecimiento del sindicato. También puede ser consecuencia de una acción judicial, para castigar una conducta desobligada o transgresiones legales hechas en su nombre.

De la misma manera, la disolución puede provenir de una acción interna de

los propios miembros del sindicato, en cuyo caso deben cumplir procedimientos y requisitos internos en la organización, como el caso de que dicha decisión sea tomada por las dos terceras partes del total de miembros del sindicato. El trámite se inicia mediante la presentación de la solicitud, con copia del acta en que se acordó la decisión. La Dirección General de Trabajo debe hacer pública la solicitud en el Diario Oficial, para establecer que no existe oposición y si no la hubiere procede la cancelación conforme el trámite que la ley manda.

Ya sea porque la disolución provenga de una resolución judicial impuesta como sanción o porque los propios miembros del sindicato deciden disolverlo, la Dirección General de Trabajo deberá nombrar una comisión liquidadora que procederá de conformidad con la ley.

En el tema objeto de esta investigación, como lo es la asociación empresarial o fusión mercantil, se estableció conforme a investigación de campo, que la disolución o cancelación de la asociación profesional o sindicato, de hecho si se realiza al concretarse la fusión, ya que dicha organización no logra sobrevivir a la nueva entidad que se crea; pero en la práctica en el registro sindical, a cargo de la Dirección General de Trabajo, los sindicatos que existían al momento de darse una asociación o fusión, únicamente aparecen anotados como ***“inactivos”*** sin haberse llegado a dar una liquidación definitiva de su organización de conformidad con la ley, como debería de haberse dado, o bien que pasaran a formar parte de la nueva entidad creada, aunque en la realidad ya no existan. Esto se da aparentemente al no estar debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico, o bien por no hacerse los trámites administrativos, al menos es lo que se argumenta. En algunos casos la asociación de trabajadores comienza a constituirse o bien se dan algunos indicios de su organización, cuando se concreta la fusión, desarticulándose así completamente la incipiente asociación gremial.

Para concluir, con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista De Buen, citado por Luis Fernández Molina, quien sostiene que: "el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social".¹⁵ Que es lo que al final debería buscarse al afectarse derecho colectivo de trabajo, ya que como se indico, cuando se concreta una fusión, lo que mas afecta es la organización profesional de la clase trabajadora, misma que prácticamente desaparece, aunque en los registros que para el efecto se llevan aun aparezcan registrados aunque como inactivos, aspecto que nuestra legislación no contempla.

3.2.5. Normativa aplicable

Al hablar de la normativa aplicable a la asociación profesional, no podemos limitarnos a lo que al respecto se regula en la Constitución Política de la República de Guatemala, sección octava del segundo capitulo; el Código de Trabajo en su título sexto donde se regula todo lo relacionado a los sindicatos; la Ley del Organismo Judicial, etc., sino que además se debe tener presente lo establecido en nuestra misma carta magna, considerada de máxima jerarquía dentro del derecho interno, donde en el artículo 46, regula: "se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno"; y es que no se debe olvidar que en materia de derechos humanos, se acostumbra dividirlos o clasificarlos en tres generaciones, y precisamente como ya se indico, los derechos de la llamada segunda generación, son los derechos económicos, sociales y

¹⁵ Ob. Cit. págs. 40,41.

culturales; y que dentro de los sociales, se encuentra inmerso todo lo relacionado al derecho de trabajo y la asociación profesional de los trabajadores, por lo tanto surge de la llamada “segunda generación de los derechos humanos”. Como una muestra de lo anterior, cabe hacer mención del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, mismo que entró en vigencia el tres de enero de mil novecientos setenta y seis, el cual en el artículo 8 numeral uno, regula: “los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”, esto independiente de los demás convenios y tratados específicos celebrados por dicha organización.

Podemos decir con certeza que en la cúspide del referido ordenamiento jurídico, se encuentra la Constitución y las normas constitucionales aplicables, así como los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en materia laboral, los que deberán ser de observancia obligatoria al conculcarse cualquier derecho laboral colectivo. En el aspecto central de la investigación se deben tener presentes para no vulnerar tales derechos, que al darse la asociación empresarial, fusión mercantil, escisión de sociedades, o cualquier otra denominación que se le atribuya, no se deben anteponer únicamente intereses de tipo económico empresarial o mercantilistas, sino tomar en consideración los derechos e intereses propiamente de los trabajadores que constituyen el principal elemento de la empresa mercantil y al cual el propio estado debe protección especial por constituirse en la parte mas débil en la relación

laboral, incluyéndose dentro de esta, que no se afecte la organización de los trabajadores, ya que este aspecto no se toma en consideración y también constituye un derecho social legalmente garantizado. En el mismo código de trabajo se establece que para los efectos de su interpretación, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social (artículo 17). Este principio aunque recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación, material y adjetivamente, el Estado no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad. Esa falta de tutelaridad se da a nivel general, no solo en cuanto al sector privado como parte patronal se refiere, sino que resulta también evidente que en el sector estatal muchas veces tampoco se aplica.

CAPÍTULO IV

4. La sindicalización en el derecho comparado

4.1. La sindicalización en el derecho mexicano

4.1.1. Generalidades

La legislación mexicana, en términos generales ha influido grandemente en la nuestra, y en gran manera la legislación laboral, la cual ha dado muchas veces origen a nuestras propias instituciones del derecho laboral.

El derecho mexicano del trabajo, se concibe como un instrumento de progreso social, un contralor de las fuerzas económicas. Sin embargo ante la realidad que se afronta, ha contribuido a conformar un sistema que se dice a veces injusto en cuanto al reparto de la riqueza y a mantener la pauperización de la clase trabajadora. Esto dado a la presión social y realidad económica y a la ineficiencia relativa de las normas tutelares.

La estructura social mexicana descansa en el derecho de propiedad, derecho a la industria y el comercio, constitucionalmente su ejercicio debería realizarse en función social. Toda reforma social y toda ventaja en la remuneración otorgada a los trabajadores se traducen en una carga sobre las utilidades de las empresas. Al igual que en nuestro medio, la realidad económica tiende a imponerse sobre la necesidad social, pasando muchas veces sobre teorías y principios. La actividad de las empresas, también tienen como finalidad el beneficio económico, pues de otra manera quedarían condenadas al estancamiento y

desaparición. El sistema político debe estar preparado para confrontar y superar la crisis que plantea la contradicción entre lo social y lo económico. El derecho del trabajo debe ser un medio decisivo en la solución justa de las diferencias.

Al igual que en nuestro medio, al derecho del trabajo se le concibe como un derecho tutelar de los trabajadores, que en el tema que nos ocupa como lo indica, Enrique Álvarez del Castillo, al referirse a dicha tutelaridad: “resultaría ser un conjunto de limitaciones, mas o menos importantes, a la soberanía del patrón, dueño de la empresa y de su economía”.¹⁶ La clase trabajadora, no ha sido beneficiaria de la expansión económica de los últimos años, su empobrecimiento y desocupación son hechos que son evidentes en nuestros países.

En México, la Ley Federal del Trabajo comprende dieciséis títulos que se refieren el primero a los principios generales, del segundo al sexto a las relaciones individuales de trabajo incluyendo los trabajos especiales, el séptimo a las relaciones colectivas del trabajo, el octavo a la huelga, el noveno a los riesgos de trabajo, el décimo a la prescripción; del once al trece a las autoridades del trabajo y servicios sociales y a la integración y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje, el catorce y el quince al derecho procesal del trabajo y a los procedimientos de ejecución; por último, el dieciséis a responsabilidades y sanciones. Como se puede observar, y se hizo mención anteriormente, tienen mucha similitud con nuestro derecho laboral.

La efectividad del derecho del trabajo, depende cada vez más de la influencia de factores internacionales de muy distinta índole, dentro de los que no escapa la actividad comercial o mercantil, dada la globalización de esta actividad. A los tratados y convenciones internacionales de trabajo los toman como fuentes materiales y formales de uso frecuente. El artículo 133 de la Constitución mexicana,

¹⁶ El derecho latinoamericano del trabajo, 2t.; pág. 16.

otorga a tales documentos aprobados por el Senado de la República, plena validez como derecho positivo de la más alta jerarquía. Por mandato del artículo 18 de la mencionada ley, para la interpretación de las normas del derecho del trabajo han de regir siempre los principios fundamentales de la justicia social y del respeto a las libertades y a la dignidad de la persona del trabajador, reafirmando con dicha norma el carácter proteccionista, dejándose plasmado el indubio pro-operario, al establecer que en caso de duda ha de prevalecer la interpretación mas favorable al trabajador, como también lo es en nuestro medio.

En cuanto a la regulación de figuras del derecho colectivo, específicamente de sindicatos, la legislación mexicana ha desarrollado una forma muy peculiar de regularlo por lo que la fuerza sindical se deja sentir y escuchar fuertemente, prueba de ello son las constantes manifestaciones y demostraciones de fuerza popular.

4.1.2. Definición

En la Ley Federal del Trabajo mexicano se regula que el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Como se puede apreciar, la definición anterior, es muy similar a la establecida en el artículo 206 de nuestro Código de Trabajo, que lo define así: “sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. Como lo indica Alfonso López Aparicio, en la legislación mexicana: “el derecho colectivo del trabajo se integra por un conjunto de instituciones que

regulan la formación y actividad de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, y su intervención en la vida interna y externa de las relaciones de producción”. 17

Con el desarrollo de los sindicatos y su participación cada vez más importante en la vida de las relaciones laborales, se afirma que el derecho colectivo del trabajo no debe quedarse únicamente como garante de las normas de derecho individual, ni como gestor de la mejoría de las condiciones individuales de trabajo, sino que en la actualidad debería proyectarse como impulsor y transformador de la sociedad industrial en nuestros países.

4.1.3. Formas de constitución de sindicatos

En la legislación mexicana, específicamente en la ley federal del trabajo, se señalan requisitos de fondo y forma para que el sindicato quede legalmente constituido. Por una parte, es condición necesaria que el sindicato debe formarse con un mínimo, al igual que en nuestro medio, de veinte trabajadores en servicio activo, con la diferencia que entiende como tales no solo a los que presten servicios a un patrón en el momento de que la solicitud se presente ante el órgano estatal correspondiente, sino también aquellos trabajadores que han sido desplazados dentro de un período de treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro. Aparentemente, esta disposición tiene como finalidad evitar que el desplazamiento de trabajadores por parte del patrón reduzca el número de la cifra mínima. También debe comprobarse que se ha celebrado la asamblea constitutiva con el acta correspondiente, se debe formular el estatuto sindical y

17 *Ibid*, pág. 63.

designarse por parte de la asamblea las personas que integran la directiva. El sindicato solicitante debe expresar que la finalidad de la organización es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores que han constituido el sindicato. Cumplidos dichos requisitos, la autoridad competente debe otorgar el registro correspondiente.

Como se puede observar, tiene mucha similitud la forma de constitución de sindicatos en nuestro medio. Se requiere que se elabore acta de asamblea constitutiva y que se presente copia de ésta a la Secretaría del Trabajo o a las juntas de conciliación y arbitraje, en otras palabras que el acto de constitución de un sindicato es un acto formal, ya sea ante una autoridad administrativa o ante un órgano jurisdiccional, ya que cualquiera de los dos puede otorgar el registro, con el cual ya se adquiere personería para actuar, con la salvedad que si es ante la secretaria que se presenta, ésta debe enviar copia a la junta general de conciliación y arbitraje.

Como lo indica Néstor de Buen Lozano, citado por Baltasar Cavazos Flores “en México, la autoridad registral dicta una resolución administrativa en la que consigna el número de registro y de ello expide constancia para el uso del sindicato.”¹⁸

La autoridad registral mexicana dicta resolución en la que consigna el número de registro, y como ya se dijo de ello expide constancia para el uso del sindicato.

¹⁸ El derecho laboral en iberoamérica, pág. 607.

4.1.4. Disolución sindical

En la ley federal del trabajo de México (artículo 370), en forma expresa señala que los sindicatos sólo podrán disolverse, salvo el acuerdo expreso de su asamblea, por resolución jurisdiccional prohibiéndose que ésta se produzca, o la suspensión o cancelación, por vía administrativa, es decir es mediante la tramitación de un juicio en que se cumplan las formalidades del procedimiento en que el registro del sindicato pueda cancelarse.

Y es que lo anterior lo hace la legislación laboral mexicana en concordancia con el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización en cuyo artículo 4º se dispone “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”. Con lo anterior se intenta cerrar un camino a la arbitrariedad del estado en cuanto a la cancelación del registro.

Efectuada la cancelación del registro de un sindicato, como la ley mexicana no regula la liquidación del sindicato (artículo 371 de la ley federal del trabajo) deja a lo que hayan normado los estatutos del sindicato la carga respectiva, donde normalmente se establece como beneficiarios en primer término a la federación o confederación a que perteneció el sindicato, y en su defecto, al Instituto Mexicano de Seguro Social.

4.2. La sindicalización en el derecho argentino

4.2.1. Generalidades

En la legislación Argentina, especialmente en la reforma constitucional operada en 1957, se consagran principios que se refieren a aspectos esenciales y que constituyen normas fundamentales y orientadoras del derecho del trabajo, como la protección que asegura al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso, retribución justa, salario mínimo vital, derecho gremial, seguridad social, etc., principios que rigen en todo el país y son obligatorios en el territorio de las provincias, pues integran el concepto institucional de la nación. Con el sistema federal que se aplica, las provincias también dictan sus constituciones pero no pueden establecer principios contrarios o adversos a los de la Constitución Nacional, pudiendo en todo caso consignar principios que se refieran a aspectos que concuerden con la misma. El derecho sindical no se limita a regular la constitución y funcionamiento de la asociación profesional, sino que comprende mayores aspectos, y así se tiene plasmado dentro de su legislación positiva las figuras siguientes: “a) el derecho a sindicalizarse; b) el derecho sindical; c) el fuero sindical, y d) practica desleal.”¹⁹

En cuanto al derecho a sindicalizarse, aparece regulado no solo en la ley ordinaria, sino en la Constitución Nacional Argentina, por la cual se reconoce a los trabajadores el derecho a: “constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones profesionales, sindicatos o uniones” (artículo 14).

En relación al derecho sindical, la legislación Argentina establece una diferencia entre el derecho a asociarse en sentido general y el de pertenecer a la

¹⁹ Mariano R. Tissembaum. *El derecho latinoamericano del trabajo*, 1t.; págs. 63,64.

asociación gremial. A ambas instituciones se les asigna por parte de la ley, requisitos para su constitución, atribuciones y derechos distintos.

En relación a la figura sindical, tiene semejanza con aspectos de nuestro ordenamiento jurídico en lo siguiente: a) como requisito, inscripción en el registro especial; b) otorgamiento de personería al cumplir con tramite administrativo; c) naturaleza jurídica y social manifestada en su estructura y fines; y, d) se les prohíbe establecer diferencias entre sus afiliados, por razones ideológicas, políticas o religiosas.

En cuanto a la asociación gremial, tiene características especiales, como lo son el otorgamiento de su personería gremial debiendo acreditar para el mismo una antigüedad de actuación gremial no menor de seis meses. El otorgamiento de dicha personería, implica que automáticamente se le acuerda la personería jurídica. Como se puede apreciar esta asociación es una institución jurídica semejante a la organización sindical, pero con características propias como las mencionadas.

El fuero sindical, aparece desarrollado por Mariano R. Tissembaum de la siguiente manera: “La Constitución Nacional en el artículo que se ha mencionado en este trabajo, consigna un principio rector en cuanto a que tiende a proteger el ejercicio del derecho sindical, mediante la institución de lo que se le denomina fuero sindical y que se manifiesta en dos aspectos: a) en las garantías para el cumplimiento de la gestión representativa; b) en el relacionado con la estabilidad del dirigente sindical en el empleo; y c) en la determinación de lo que, denominado “prácticas desleales”, tiende a distorsionar la integridad del derecho sindical”.²⁰

Lo anterior también implica, al igual que en el derecho guatemalteco, que un dirigente sindical al ocupar dicho cargo, no puede desempeñar a la vez cargos públicos. Y por otro lado los dirigentes sindicales también gozan del derecho de

²⁰ *Ibid*, pág. 67.

seguir, previo a ser despedidos, un procedimiento en el cual se autoriza dicho acto al empleador, cuyo beneficio se extiende a un plazo de un año después de dejar el cargo.

Para finalizar este tema, en cuanto a las prácticas desleales al derecho sindical, la legislación Argentina prohíbe maniobras o actitudes que considera contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores. En este sentido es importante mencionar que nuestra legislación no los regula, pues no contempla aspectos que en la realidad se dan; y que la ley argentina, la número 14.455 de asociaciones sindicales, las enumera así:

- a) “Subvencionar directa o indirectamente a una asociación profesional, siempre que estos subsidios no se destinen exclusivamente a obras de carácter social, asistencia y cultural;”
- b) Intervenir en la constitución, funcionamiento y administración de la asociación profesional de trabajadores;
- c) Obstruir, dificultar la afiliación de su personal en la asociación profesional, mediante coacción, dádivas, promesas o condicionar a esta circunstancia, la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras;
- d) Promover o auspiciar la afiliación del personal a determinada asociación;
- e) Adoptar represalias contra trabajadores, en razón de sus actividades sindicales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con los trabajadores, de acuerdo a los procedimientos legales.
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de su personal con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio de parte de éstos,

de los derechos sindicales;

- h) Negarse a reservar el empleo o reincorporar a los representantes sindicales en sus tareas;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad, cuando las causas que se invoquen no sean de aplicación general y simultánea a todo el personal”.

Dentro del derecho individual, la legislación Argentina tutela muy atinadamente la figura de la estabilidad del empleado y la protección contra el despido arbitrario, así como se regulan aspectos de la rescisión del contrato de trabajo, de la extinción del contrato de trabajo y de la suspensión del trabajador. Al igual que el derecho guatemalteco, regula lo relativo a la transferencia de la empresa, que para nosotros viene siendo la sustitución patronal. Así, Mariano R. Tissembaum menciona en relación a este tema lo siguiente: “considerándose que las variaciones que puedan producirse en la empresa con relación a los titulares, no afectan a la misma como entidad empleadora, que concertó el contrato de trabajo, se dispone por la ley 11.729 que, cuando se produce la cesión o cambio de la firma que tiene a su cargo la administración de la empresa, sin haberse dado el preaviso a los trabajadores para dar por terminada la relación laboral, éstos continúan con la relación jurídica contractual, pasando en consecuencia a la nueva firma o titulares, todas las obligaciones emergentes del mencionado contrato, con la antigüedad de la prestación de las actividades a los efectos de ser computada en el caso de que se produzcan situaciones de despido, o bien ante otras situaciones emergentes del escalafón, vacaciones, etcétera, etcétera”.²¹ Este aspecto es regulado también en nuestra legislación laboral, donde se garantiza que no pueden ser violentados

²¹ *Ibid*, pág.35.

los derechos de los trabajadores al darse la sustitución patronal, pero se hace evidente de la cita anterior, que en el derecho Argentino es mayor la tutelaridad y garantía de los derechos laborales en cuanto a éste aspecto se refiere.

4.2.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo en Argentina

En el derecho Argentino, progresivamente se ha elaborado los caracteres propios del derecho del trabajo como una rama jurídica que se caracteriza especialmente por los sujetos comprendidos en la misma, la naturaleza de la vinculación contractual y los fines de sus normas. Se limitaba a restringir en cuanto a la relación contractual, el modo en que la actividad debía desarrollarse regulado con exclusividad por el contrato de trabajo.

Se dice que paulatinamente esa concepción va siendo superada, sin desconocer que constituye uno de los elementos básicos de la relación laboral, se da una tendencia a involucrar dentro del ámbito del derecho del trabajo, las manifestaciones de la actividad laboral profesional, sin limitarla a que se cumpla en grado de subordinación. El trabajo como actividad profesional, constituía el elemento esencial de naturaleza jurídica de esta disciplina. Teniendo en cuenta la naturaleza propia de esta actividad profesional, el derecho de trabajo consolidaría su autonomía como excepción del derecho común, pero afirmada con principios y normas propias de esta rama del derecho. Dicha autonomía no implica una desmembración total de los principios generales y fundamentales del derecho.

Como lo afirma Mariano R. Tissembaum, “se trataría de una nueva rama del derecho que nutriéndose de los principios fundamentales del derecho, adecua sus normas a la particularidad de la actividad profesional que caracteriza el trabajo a

diferencia de otras actividades, como el comercio, la industria, que a su vez motivan la formación de un derecho especializado”.²² Deduciéndose de esto que la naturaleza jurídica, se establece como un derecho autónomo.

4.2.3. Finalización de los contratos de trabajo

En la legislación Argentina, se orienta la indemnización sustitutiva de la reintegración al empleo, como un modo de protección del despido arbitrario dado los perjuicios que se producen. En ese sentido, se estableció en la ley numero 11.729, artículo 158, que rige las relaciones laborales del personal de comercio e industria, la obligatoriedad por parte del empleador de formular un preaviso al trabajador con uno o dos meses de anticipación, notificándole en caso de rescisión del contrato de trabajo, constituyendo una notificación anticipada de la fecha en que operará. Si no se formula el preaviso al trabajador, dispone la ley, que le deberá pagar el importe del salario que le hubiese correspondido durante el término del preaviso.

Además, se regula en la misma ley que en el supuesto de despido arbitrario, se le debe abonar al trabajador una indemnización por antigüedad. En la ley referida, se considera otras situaciones que producen efectos equivalentes a la rescisión del contrato, si bien no resuelta por el empleador, pero si derivada de la actitud de este, que implica violación a sus obligaciones. Esta situación la denomina como “despido indirecto”, y da derecho al trabajador a colocarse en tal actitud, consecuentemente con derecho a una indemnización sustitutiva.

²² **Ibid**, págs. 11,12.

Se prevé en la ley comentada, al darse la extinción del contrato de trabajo en caso de fallecimiento del trabajador durante el tiempo de la prestación de su actividad laboral. En esta circunstancia, obliga a la empresa a abonar a los derechos habientes del trabajador, una indemnización igual a la mitad de lo que le correspondería si la rescisión se hubiera producido en vida del trabajador y sin causa justificada.

En caso de terminación voluntaria del contrato de trabajo, se contempla por la ley 18.523, para asegurar la autenticidad y espontaneidad de la decisión que da término a la relación laboral, a cuyo efecto impone el cumplimiento de determinados requisitos que tienden a evitar las renunciaciones involuntarias con motivo de maniobras o prácticas evidenciadas para eludir las disposiciones legales, como lo es el que debe formalizarse ante autoridad administrativa. Y, si es por renuncia del trabajador, para que esta tenga efectos deberá formalizarse de la misma forma. En caso de que no se cumpla con éstos requisitos, no se considerará válida la renuncia, buscándose con esto la libre determinación sin presiones que desvirtúen la auténtica voluntad.

Asimismo se contempla en la ley 11.729, la situación que puede producirse para el caso de la suspensión del trabajador bien sea como medida disciplinaria o bien por otras causas que se asimilan a fuerza mayor, debiendo justificarse la causa si se produce rechazo por parte del trabajador, de no hacerse deberá pagarse los salarios del trabajador suspendido. Dicha ley, solo autoriza al empleador a extender una suspensión en el trabajo hasta noventa días, solamente en caso de fuerza mayor debidamente comprobada, de no justificarse éste tiene derecho al pago de las retribuciones que debió percibir, y si no se le reintegra al

empleo a considerarse en situación de despido indirecto, con el derecho a exigir indemnizaciones por preaviso y despido.

Como ya se indico anteriormente, considerándose las variaciones que pueden producirse en la empresa con relación a los empleadores o titulares de la misma, se dispone por la ley citada (11.729) que, cuando se produce la cesión o cambio de la parte patronal, y no se da el **preaviso** a los trabajadores para poder dar por terminada la relación laboral, estos continúan con la relación jurídica contractual, pasando en consecuencia a la nueva firma o titulares, todas las obligaciones emergentes del mencionado contrato, con la antigüedad de la prestación de las actividades para los efectos de ser computada en caso se produzcan situaciones de despido.

Para concluir, una gran cantidad de empresas en Argentina, incluyendo las que no son nacionales, se fusionaron a partir de los serios problemas económicos surgidos en ese país hacia finales del siglo XX e inicios del XXI, como la empresa "Petrobras", transnacional brasileña que cuenta con muchas empresas en Argentina, la cual decidió fusionarlas para afrontar la crisis, como se anunció en notas periodísticas de la época, donde se indica como objetivo de la operación el fortalecimiento de la compañía, la centralización de las actividades de producción, así como la elevación de su competitividad

Podemos decir que en la actualidad las operaciones de asociación, adquisición, escisión, o fusión entre empresas, genera algunos problemas, a veces de desempleo por darse el cierre de plantas o al despedirse personal aduciendo cuestiones de modernización. A nivel mundial se producen estas operaciones, en

unos países más que en otros, pero al mismo tiempo que se ha dado esta tendencia por la actual situación económica y mercantil, estas pueden producir situaciones de inestabilidad y desequilibrio, especialmente en las relaciones laborales, generando en muchos casos crisis, especialmente de la parte laboral. Para el buen entendimiento y adecuada aplicación de esta tendencia, es imprescindible una comunicación abierta, honesta y constante entre empleadores y trabajadores, siendo de suma importancia que se den a conocer los problemas inherentes, dado el fenómeno analizado, pero especialmente una adecuada legislación donde se regulen las posibles dificultades que se afrontaran, especialmente que se visualice la forma que afectara la organización sindical, o en su caso cual será su situación legal ya sea que este plenamente constituida o bien se este fraguando su organización, al momento de operarse o concretarse una fusión empresarial.

CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo, que tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, también regula lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. El Estado se obliga a promover la vigencia así como a propiciar el desarrollo de la normativa laboral, en consonancia con el desarrollo y la forma de producción de la sociedad, por lo que establece derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo. Si bien es cierto, se reconoce en la constitución la libertad de industria, de comercio así como de trabajo, hace la salvedad de las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional deben imponer las leyes, ya que los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo como la libre elección de trabajo, la igualdad del salario para igual trabajo, la jornada de trabajo, la estabilidad laboral, libertad de sindicalización, etc. son de observancia obligatoria y es deber del Estado velar por su efectivo cumplimiento.
2. La evolución de la economía internacional ha determinado la aparición de fenómenos expresivos tal como la concentración o fusión de empresas y capitales, que superan las previsiones contenidas en las legislaciones ordinarias de los estados e incluso se torna inadecuada la estructura establecida para evitar no solo el monopolio que podría darse sino otras distorsiones, especialmente en las relaciones laborales. La fusión en

economía, llamada también concentración, que consiste en la unión de dos o más empresas en una única corporación, que se materializa en el mundo de los negocios cuando se prefiere suprimir a la o las empresas existentes y se crea una nueva entidad jurídica.

3. La concreción de ciertos negocios jurídicos, tales como las asociaciones empresariales, fusiones, absorciones, escisión de sociedades, etc. pueden comprender, independientemente del acto en sí, una evidente operación concentracionista que en algunos casos propicie no solo la penetración de monopolios en el mercado, sino que se afecten intereses de la comunidad y específicamente derechos laborales como la libertad de asociación profesional, desvirtuándose los lineamientos político laborales previamente establecidos. Aunque las fusiones suelen realizarse para evitar la quiebra de una compañía, reducir la competencia (aumentando la concentración del mercado) o para facilitar la diversificación de la producción, no debe permitirse la vulneración de los derechos laborales.

4. La trascendencia del fenómeno indicado ha preocupado a diversos sectores especializados de las ciencias jurídicas y sociales, y en muchos países existen leyes que condicionan las fusiones, regulan el grado de competencia entre las empresas y evitan con esto no solo la aparición de monopolios, sino que tratan de no afectar derechos laborales y evitan incurrir en inacciones culposas. Estas razones motivan a advertir sobre las perniciosas

consecuencias que pueden producirse si dichos fenómenos no son adecuadamente tratados, ya que afectan al derecho laboral en el sentido de violentar la organización sindical, que de hecho esta desaparece o queda sin objeto o razón de ser, porque la empresa a la que pertenecía prácticamente desaparece.

RECOMENDACIONES

- 1 Es necesario que el Estado de Guatemala, a través del Congreso de la República, establezca mecanismos legales de control para limitar o eliminar los efectos negativos de la fusión empresarial en el derecho laboral guatemalteco, estableciéndose de manera obligatoria un preaviso a la clase trabajadora específicamente como requisito esencial para que esta pueda operarse, procurando en todo instante el estricto cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes.
- 2 Que al darse la asociación empresarial, fusión mercantil, escisión de sociedades, o cualquier otra denominación que se le atribuya, no se antepongan únicamente intereses de tipo económico empresarial o mercantilistas, sino que se tome en consideración los derechos e intereses de los trabajadores, que constituyen el principal elemento de la empresa mercantil y al cual el propio Estado debe protección especial, específicamente que positivise la tutelaridad debida a la clase trabajadora por constituirse esta en la parte mas débil en la relación laboral.
- 3 Ante el crecimiento de estas modalidades y siendo un derecho inherente al Estado el de establecer las pautas de política económica a seguir en aras del desarrollo industrial y la elevación de los niveles operativos empresariales, armonice esas expresiones con las legítimas preocupaciones

de la clase trabajadora, para no conculcarse sus derechos laborales especialmente el principio de organización sindical.

- 4 El Estado de Guatemala debe denunciar ante las organizaciones internacionales en materia laboral, de que la fusión empresarial violenta el derecho a la libre sindicalización en el derecho laboral, en el sentido de llevar a cabo una estrategia de sustitución patronal, que afecta la organización de los trabajadores.

- 5 Se implemente una adecuada estructura publicitaria sobre la posible fusión empresarial, y que las publicaciones que la ley manda se deben hacer para que terceros que consideren afectados sus intereses hagan valer sus derechos, se asegure también llegue a la clase trabajadora, especialmente a la organización sindical, reestructurando las técnicas y medios utilizados por el Registro Mercantil, a fin de facilitar los canales de acceso a una eficiente información a los interesados, especialmente dirigida a los trabajadores de la o las empresas involucradas.

BIBLIOGRAFÍA

- BALTASAR CAVAZOS, Jorge. **Instancias laborales**. México: Ed. Trillas, 1988.
- BENSEÑOR, Norberto Rafael. **La intervención notarial en la concentración de empresas**. España, Congreso Internacional del Notariado Latino. 1977
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. La Habana, Cuba: Ed. BS, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. T. I y II, Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones El Gráfico, 1971.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. T. II, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- CALVO MARROQUIN, Octavio y Arturo Puente y F. **Derecho mercantil**. México: Ed. Banca y Comercio, 1947.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El derecho laboral en iberoamérica**. México: Ed. Trillas, 1984
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Imprenta Gráfica P & L, 1998.
- DE BUEN, Néstor. **El derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México DF: Ed. Porrúa, 1985.
- DRUCKER, Peter. **La sociedad poscapitalista**. Perú: Ed. Sudamericano 1993.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. I y II; Guatemala: Impresos D & M, S.A. 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. A & E, 1999.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

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

PORRAS LOPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo.** México, DF: Ed. Porrúa, S.A., 1973.

TISSEMBAUM, Mariano R, y otros. **El derecho latinoamericano del trabajo.** T.I y II, México: D.G. Publicaciones, UNAM, 1974.

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

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco.** 1t., Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.

Legislación:

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

Código de Comercio. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-70, 1970.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

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

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

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

Convenio 154. Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1981.

Convenio 169. Sobre pueblos indígenas y tribales. Organización Internacional del Trabajo, 1998.