

# LA EXTINCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO POR MOTIVOS ECONÓMICOS O TECNOLÓGICOS

Rolando Murgas Torrazza \*

*Sumário:* I – Concepto; II – Causas relacionadas con motivos económicos; III – Causas relacionadas con cambios tecnológicos; IV – Causas relacionadas con la estructura de la empresa; V – Terminaciones individuales y colectivas; VI – Procedimiento; VII – Pago de indemnización; VIII – preferencias ante el despido colectivo; IX – Protección contra el despido colectivo para los que tienen fuero sindical; X – Periodo de suspensión de despidos colectivos.

## I – CONCEPTO

Estos motivos de terminación quedan comprendidos en lo que el Convenio 158 de la OIT regula como causas basadas en el funcionamiento de la empresa por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Aunque la vieja discusión sobre si el lucro es o no el fin propio de la empresa, puede reconducirse a aceptar la finalidad de “producción o distribución de bienes o servicios”<sup>1</sup>; e igualmente a la admisión de que en las empresas públicas (en vías de desaparición) no lo es de modo necesario, lo cierto es que debe coincidirse en que el empresario, al invertir, espera una ganancia.

De manera descarnada hay que subrayar que el capitalista invierte su dinero en una empresa, en atención a los posibles beneficios que la misma habrá de procurarle. Quedan básicamente descartados los propósitos altruistas o desprendidos, incluidos los de la generación de empleos o el progreso del país.

Es de la esencia del sistema que la empresa procure beneficios. Si ello no ocurre, existe una situación perturbadora y la ley no puede obligar al empresario a asumir indefinidamente pérdidas.

Por otra parte, los avances tecnológicos, sobre todo tan dramáticamente rápidos e intensos en esta “tercera ola” de la humanidad, ponen a disposición del empresario nuevas y constantes posibilidades de mejorar su eficiencia. En el fondo no se trata de una opción libre, sino necesaria, en una economía globalizada en la que resultan más marcadas las exigencias de competitividad.

---

\* *Profesor Titular de Derecho del Trabajo Universidad de Panamá. Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”. Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

1. DE BUEN, Néstor, *Derecho de trabajo*, t. 1, México, Porrúa, 1974, pp. 467 y 470.

## DOCTRINA

La introducción de nuevas tecnologías y los efectos de la competencia, implican con frecuencia la pérdida de los puestos de empleo.

De lo anterior resulta que las legislaciones deben disponer tanto de mecanismos que aseguren al empresario los ajustes de personal que sean necesarios, como de asegurar procedimientos y condiciones que atemperen los efectos en los trabajadores y reduzcan los niveles de conflictividad que generan las situaciones económicas y tecnológicas que conducen a despidos que, la mayoría de las veces, son de carácter colectivo.

En lo que concierne a dificultades económicas de variado orden, las mismas pueden generar únicamente una imposibilidad temporal para el empleador de proporcionar trabajo, caso en el cual se trataría de un supuesto de suspensión de los efectos de la relación de trabajo. Por el contrario, si adquiere carácter permanente, se estaría en presencia de una causa de extinción de la relación. En este sentido, puede afirmarse que las dificultades económicas pueden conducir tanto a la suspensión como a la extinción de la relación laboral.

Algunas legislaciones expresamente establecen el límite para la suspensión, cumplido el cual la causa adquiriría una condición de permanencia.

Para la falta o insuficiencia de materia prima, no imputable al empleador, así como para el exceso de producción y la falta de rentabilidad de la explotación, en República Dominicana la suspensión puede prolongarse hasta por noventa días en doce meses, prorrogables por una vez, mientras que en Paraguay el límite es igualmente de noventa días.

La falta de fondos se limita en República Dominicana de la misma manera antes indicada y en El Salvador hasta por tres meses.

En Colombia, es posible la suspensión de actividades o la clausura temporal, hasta por ciento veinte días, por razones técnicas o económicas.

En Argentina, la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, permite la suspensión hasta por treinta días al año.

En México, se limita a tres meses la suspensión debida al exceso de producción; a la incosteabilidad temporal notoria y manifiesta; y al no pago por el Estado de las cantidades indispensables para la realización de los trabajos.

En Panamá, la ley hace referencia genérica a la incapacidad económica, que haga necesaria la paralización de las labores, por una duración mínima de una semana y máxima de un mes, con la posibilidad de prórrogas sucesivas de treinta días, hasta completar una duración total para la suspensión de cuatro meses.

## II – CAUSAS RELACIONADAS CON MOTIVOS ECONÓMICOS

Entre los motivos económicos relacionados con cambios en el mercado, la productividad, las crisis financieras y los riesgos de quiebra, las legislaciones americanas contienen dispositivos que, de manera genérica o específica, los comprenden.

## DOCTRINA

En Venezuela (art. 34 LOT), genéricamente se alude a circunstancias económicas o de progreso o modificaciones tecnológicas. Las dos primeras corresponderían al aspecto que examinamos.

En Perú, de manera genérica, el artículo 46 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, comprende los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, dentro de las causas objetivas de terminación, que incluyen, además, el caso fortuito y la fuerza mayor, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra; y la reestructuración patrimonial.

En Chile (art. 3º ley Nº 19.010), la causal es la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pero se concreta, entre otras cosas, con referencias a bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (art. 247) identifica como causas de despido la falta o disminución de trabajo, no imputable al empleador. La Ley Nacional de Empleo, para la situación de reestructuración productiva, considera las reducciones definitivas del empleo (art. 95).

En Colombia, la ley 50 de 1990 permite despidos colectivos o terminar labores, total o parcialmente, por causas distintas a las previstas para la terminación, si el empleador se ve afectado, entre otros, por hechos relativos a la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas o los coloquen en desventaja competitiva con empresas o productos similares; o cuando se encuentre en situación financiera que lo coloque en peligro de estado de cesación de pagos, etc. Lo anterior constituye una amplia gama de posibilidades para la terminación, derivada de la flexibilización profunda que se introdujo con esta ley en Colombia.

A la incosteabilidad notoria de la explotación se refieren las legislaciones de México (art. 434 LFT), El Salvador (art. 49 CT) y Panamá (art. 213 CT).

Al agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva, aluden las legislaciones de México (art. 434 LFT), Paraguay (art. 78 CT), República Dominicana (art. 82 CT), Panamá (art. 213 CT).

El cierre total de la empresa o la reducción de los trabajos se establece en Paraguay (art. 78 CT), Nicaragua (art. 41 CT) basada en motivos económicos; en El Salvador (art. 49 CT) y Panamá (art. 213 CT), por incosteabilidad notoria o agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva.

En Panamá (art. 213 CT, reformado por la ley 44 de 1995), se incluye como causal económica la suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución de las actividades del empleador, debida, entre otras cosas, a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, cancelación de pedidos u órdenes de compras o en las ventas.

En España, más que una identificación de la causa en sí, el Estatuto de los Trabajadores la perfila sobre la base del resultado que arrojaría el despido. De esta manera, si la causa es económica, el debido debe procurar que se supere la situación económica negativa. Si es técnica, organizativa o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo. Si la plantilla es de más de cinco trabajadores, debe afectar a la totalidad de la misma, cuando se trate del cese de la actividad empresarial.

En lo que se refiere a la quiebra, muchas legislaciones la regulan conjuntamente con la liquidación de la empresa.

Concordamos con HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, cuando afirma que la quiebra no determina necesariamente la extinción de la relación de trabajo<sup>2</sup>. La quiebra será causa de terminación en la medida en que conduzca finalmente a la liquidación de la empresa, pero no todos los trabajadores quedan en situación de despido o de extinción de la relación, porque al menos una parte de ellos será utilizada en diversas tareas. Por tal razón, estimamos que la quiebra es más bien una causa de despido justificado, en la medida en que se requiere de un acto, en este caso del curador, en que se manifieste la voluntad de terminar la relación laboral. Ese acto es el despido, fundado en el hecho de la quiebra.

La quiebra constituye causa de terminación o de despido en la mayoría de las legislaciones que hemos estado estudiando.

### III – CAUSAS RELACIONADAS CON CAMBIOS TECNOLÓGICOS

La introducción de nuevas tecnologías presenta frecuentes situaciones de terminación. La revolución tecnológica incrementa, desde luego, el uso de tecnologías que desplazan mano de obra y transforman las caracterizaciones de los oficios y las tareas. La globalización, con su competencia aumentada por la apertura de mercados, impone la modernización de las empresas desde el punto de vista de las tecnologías utilizadas.

El despido por motivos tecnológicos se recoge expresamente en varias legislaciones.

En Chile es posible al amparo de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivadas de la racionalización o modernización de los mismos (art. 3º ley 19.010).

En Venezuela (art. 34 LOT), para la reducción de personal por circunstancias de progreso o de modificaciones tecnológicas.

En Perú, como ya se expresó, quedaría comprendido en el despido fundado en motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

En Colombia, al amparo de lo dispuesto en la ley 50 de 1990 (art. 67), es posible el despido fundado en la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos,

---

2. HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar, *La terminación de la relación de trabajo*, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, pp. 551-552.

equipos y sistemas de trabajo, que tengan por objeto la supresión de procesos, equipos o sistemas y unidades de producción o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes.

En Argentina, La Ley Nacional de Empleo, dentro de la situación de reestructuración productiva, considera las reducciones definitivas del empleo.

En Panamá, son causas económicas de despido, entre otras, la suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato (supresión o transformación) y la disminución comprobada de las actividades del empleador, motivadas por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación.

Los cambios tecnológicos pueden provocar una transformación de los puestos de trabajo. La movilidad funcional implica, como señala SAGARDOY, la realización de otras tareas, otras funciones, otras actividades, pero, agrega a propósito del artículo 52.b del Estatuto de los Trabajadores, que en ese caso se realizan las mismas funciones, sólo que de otra manera en virtud de cambios técnicos. Es lo que denomina *movilidad de ejecución*.<sup>3</sup>

En Chile es posible la separación de uno o más trabajadores por falta de adecuación laboral o técnica, que equivale a lo que el Estatuto de los Trabajadores de España (art. 52.b) recoge como “falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo”.

Como señalan MARTÍN VALVERDE, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y GARCÍA MURCIA<sup>4</sup>, se trata de un “supuesto especial de ineptitud para el trabajo”.

En el fondo, como indica SAGARDOY<sup>5</sup>, existe “un tácito e implícito deber del trabajador al perfeccionamiento profesional, a la progresión de su rendimiento técnico”.

#### IV – CAUSAS RELACIONADAS CON LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

En realidad, cuando en nuestros países se introducen normas al estilo de las causas “técnicas, organizativas o de producción”, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores de España, se comprenden diversos supuestos, entre los que se encuentran la introducción de nuevos métodos de trabajo, reordenación de los recursos humanos en la empresa, etc.<sup>6</sup>

Hacia lo anterior apuntan las normas relativas a circunstancias de progreso (Venezuela); racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio (Chile); situación de reestructuración productiva, por reducciones definitivas del

- 
3. SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio, *Ineptitud, falta de adaptación y absentismo*, en *Estudios sobre el despido*, Universidad Complutense de Madrid, 1996, p. 145.
  4. MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del trabajo*, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 1996, p. 720.
  5. SAGARDOY BENGOCHEA, *op. cit.*, p. 146.
  6. MARTÍN VALVERDE y otros, *op. cit.*, p. 720.

## DOCTRINA

empleo (Argentina); motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (Perú); necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo (Colombia).

### V – TERMINACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

En varios países (Chile, Colombia, Panamá), la terminación por los motivos en estudio, está prevista tanto para los despidos individuales como para los colectivos. En Venezuela, la normativa correspondiente se adopta a propósito de los despidos colectivos. En México, el tema se aborda igualmente como terminación colectiva de las relaciones de trabajo. En Perú la extinción por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sólo procede cuando comprenda a un número no menor del diez por ciento del total del personal de la empresa.

El despido colectivo se asocia a la afectación de un número plural de trabajadores. Con tal propósito se suelen establecer reglas especiales para los despidos que comprendan a varios trabajadores, específicamente si tales despidos derivan de una misma causa.

En general, las legislaciones apuntan a una restricción del concepto, en cuanto exigen tres elementos fundamentales:

Un número mínimo de trabajadores objeto de la medida;

Que los despidos se concreten en un periodo determinado;

Que obedezcan a causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores de España determina un periodo de noventa días, mientras que, en forma similar, la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela consigna tres meses. En Colombia, la ley 50 de 1990 señala seis meses.

En lo que concierne a la cantidad de trabajadores afectados, España exige un mínimo de diez en las empresas con menos de cien trabajadores; el diez por ciento en las empresas de 100 a 300 trabajadores; y treinta trabajadores en las empresas con más de 300. Cuando se trate del cese total de la actividad empresarial, debe comprender a toda la plantilla, si son más de cinco trabajadores, para que resulte aplicable el régimen de despido colectivo.

En Venezuela se requiere un 10% de los trabajadores en las empresas de más de cien; el 20% en las empresas de más de cincuenta trabajadores; y de diez trabajadores en las que tengan menos de cincuenta. En Colombia, según la cantidad de trabajadores, se exigen diferentes porcentajes, que van de un 5% a un 30%. En Perú, se requiere que afecte al 10% de los trabajadores de la empresa.

Otras legislaciones no exigen una relación entre despidos y el total de trabajadores, pero contienen elementos referidos a las causas que provocan la medida.

### VI – PROCEDIMIENTO

El necesario equilibrio entre las exigencias de protección contra el despido y la libertad de empresa, aunque por la globalización y las medidas flexibilizadoras tiende a ceder en favor de mayores facilidades al despido, lo cierto es que subsisten, pese a todo, limitaciones de procedimiento que procuran asegurar mínimos de garantías a los trabajadores e, igualmente, a reducir las posibilidades de confrontación con las organizaciones sindicales.

El Convenio 158 de la OIT, que incluye en su articulado los despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, impone la celebración de consultas con los representantes de los trabajadores y notificación a la autoridad competente.

Ambas formas, la consulta y la notificación a la autoridad, son parte del procedimiento que existe en varias legislaciones y que significan, a su vez, restricciones al despido colectivo.

Las consecuencias en orden al empleo y las posibilidades de conflictos colectivos, conducen a la cautela con que la OIT y las legislaciones afrontan la regulación del procedimiento para estos casos.

No todas las legislaciones requieren autorización previa para el despido por estas razones.

En Argentina es necesario un preaviso a las autoridades y al sindicato. En Ecuador debe darse aviso a los trabajadores con anticipación de un mes. En Chile el preaviso es de treinta días, del cual debe enviarse copia a la Inspección del Trabajo.

En Paraguay, si se trata de cierre total o reducción definitiva, debe enviarse comunicación escrita a la autoridad administrativa, con participación sumaria a los trabajadores.

En Venezuela, el Ministerio de Trabajo puede suspender por resolución el intento de despido colectivo, con notificación al sindicato o a los trabajadores. Si se invocan causas económicas o de progreso o modificaciones tecnológicas y no hay acuerdo, el asunto se somete a arbitraje.

De manera más estricta, otras legislaciones exigen la autorización o aprobación previa por parte de la autoridad (Panamá, Perú, Colombia, Nicaragua, El Salvador). Existen diferencias en cuanto a si la autorización es competencia de la administración del trabajo o bien de la justicia laboral.

En Panamá, Perú, Nicaragua y Colombia, la autorización previa corresponde a la autoridad administrativa de trabajo, con notificación a los trabajadores. En El Salvador, el cierre total o parcial por incosteabilidad o por agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva, requiere autorización previa de los tribunales de trabajo.

En México, si los despidos obedecen a caso fortuito o fuerza mayor, concurso o quiebra, el empleador debe dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para su posterior aprobación. Si se trata de agotamiento de la materia objeto de la actividad

extractiva, es necesaria la autorización previa de la Junta. Por último, si es un supuesto de incosteabilidad notoria, también se requiere autorización previa, conforme al procedimiento para los conflictos colectivos económicos.

## VII – PAGO DE INDEMNIZACIÓN

La terminación por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, responde a riesgos típicamente empresariales, que, sin embargo, deben afrontar también los trabajadores para preservar la fuente de trabajo o, al menos, determinados niveles de empleo. La existencia del riesgo empresarial conduce normalmente al reconocimiento de una indemnización, aunque no siempre la misma es igual a la que se paga en los casos de despido injustificado. Criterios similares se manejan cuando la terminación obedece a caso fortuito o fuerza mayor.

En República Dominicana, para los supuestos de cierre por caso fortuito o fuerza mayor, el Código se refiere únicamente a que los trabajadores sean indemnizados “equitativamente”. En los demás casos, exige el desahucio. La indemnización a pagar en el supuesto de cierre por fuerza mayor o caso fortuito, la debe el empleador que está asegurado contra el riesgo si no reconstruye el negocio, pero dicha indemnización no deberá exceder del auxilio de cesantía.

En Paraguay no hay derecho a indemnización, pero si se omite el aviso a la autoridad administrativa, debe pagarse completa la indemnización por despido. Si se trata de cierre por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador que cierra y cobra el seguro, en un año debe recontractar a los trabajadores. Si no lo hace, debe pagar una indemnización especial de un mes para los trabajadores hasta con cinco años de antigüedad; de dos meses, para los que tengan una antigüedad entre cinco y diez años; y de tres meses para los que tengan más de diez años.

Venezuela, México, Argentina, Chile y España, entre otros, reconocen una indemnización especial, inferior a la establecida para los despidos injustificados. En Venezuela se concreta en un preaviso de una semana a tres meses, según la antigüedad. En México los trabajadores tienen derecho a tres meses de indemnización, salvo el caso de inversión de un capital determinado en una mina, más la prima de antigüedad. En Argentina corresponde el pago de la mitad de la indemnización por despido, mientras que en Chile se pagan treinta días por cada año y fracción superior a seis meses, hasta un máximo de trescientos días. En España es de veinte días de salario por cada año.

En Argentina los trabajadores despedidos por estos motivos tienen derecho a la protección de los trabajadores desempleados, que regula la Ley Nacional de Empleo, lo que incluye una prestación de desempleo, de duración de cuatro a doce meses.

En Chile, a contar del inicio del séptimo año, las partes podrán sustituir la indemnización por una indemnización a todo evento, pagadera en caso de terminación, cualquiera que sea la causa de la misma, “exclusivamente en lo que se refiere al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral” (art. 6° ley N° 19.010). El aporte no será inferior a un 4.11% de las

## DOCTRINA

remuneraciones mensuales de naturaleza imponible, hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

En Colombia, la ley 50 de 1990 dispone, en los casos de cierre definitivo, total o parcial, así como para los despidos colectivos, la obligación de pagar la misma indemnización aplicable para los despidos sin causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al 50% de la mencionada indemnización.

En Panamá, en el caso de las causas económicas de despido, el pago de la indemnización es completo, pero no se reputan como tales los cierres por fuerza mayor o caso fortuito, distintos de los riesgos económicos. El despido por fuerza mayor o caso fortuito no da lugar al pago de la indemnización por despido.

### VIII – PREFERENCIAS ANTE EL DESPIDO COLECTIVO

Una forma de restricción del despido colectivo es el establecimiento de preferencias en la reducción de los puestos de trabajo. Estas preferencias generalmente tienen que ver con la antigüedad o la condición de dirigente sindical.

En México se despide en primer lugar a los de menor antigüedad, mientras en Argentina se sigue una fórmula similar, en cuanto la Ley de Contrato de Trabajo ordena comenzar con los de menor antigüedad, pero para los que entraron en un mismo semestre, indica que debe seguirse con el de menos cargas familiares, aunque ello suponga romper la antigüedad.

Panamá estatuye varios órdenes de preferencia, en igualdad de circunstancias:

Los de mayor antigüedad, frente a los menos antiguos;

b) Los nacionales, frente a los extranjeros;

c) Los sindicalizados, frente a los no sindicalizados;

d) Los más eficientes, respecto de los menos eficientes.

Estas preferencias se van determinando, de manera separada, una por una. Las trabajadoras protegidas por el fuero de maternidad, tienen preferencia absoluta frente a todos los demás trabajadores, aunque no estén comprendidas en las preferencias anteriores y se despedirán en último lugar, siempre que fuese absolutamente indispensable.

### IX – PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO COLECTIVO PARA LOS QUE TIENEN FUERO SINDICAL

En varias legislaciones existen restricciones al despido para los trabajadores con fuero sindical, que alcanzan en algunos casos a los despidos colectivos. Suele establecerse que la aplicación de justas causas de despido excluye la reestructuración de la empresa o los motivos económicos o tecnológicos.

En Chile, el despido en estos casos sólo es posible por terminación de la empresa.

## DOCTRINA

En Costa Rica, República Dominicana y Paraguay, el despido del dirigente sindical se permite únicamente por falta del trabajador.

En Argentina, el despido se permite por falta grave, cierre del establecimiento o suspensión general de tareas. El orden de antigüedad que debe seguirse para el despido, excluye expresamente a los que tienen fuero.

En Panamá, los trabajadores amparados por el fuero sindical sólo tienen preferencia si, agotadas las reglas de preferencia antes expuestas, se mantienen en igualdad con relación a otros trabajadores.

### X – PERIODO DE SUSPENSIÓN DE DESPIDOS COLECTIVOS

Los despidos colectivos conducen a la eliminación de puestos de trabajo y, por esa sola circunstancia, colocan a los sindicatos en una frecuente posición de enfrentamiento con la empresa. Por otro lado, la reducción de personal puede ser un instrumento que se utilice con propósitos antisindicales. En América Latina ha sido frecuente la utilización de los despidos colectivos como fórmula de reducción del poder sindical.

Debido a lo anterior, las legislaciones deben cuidar la forma y oportunidad en que permiten al empleador la disminución de la plantilla. La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, por ejemplo, prohíbe los despidos colectivos cuando los trabajadores se encuentren ejerciendo sus derechos de organización o de contratación colectiva.