

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

LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS DE TRABAJO  
EN CENTROAMERICA



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

JUAN ANTONIO RIVERA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1994

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

DL  
04  
T(1414)

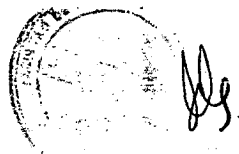
**JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO (en funciones)	Lic. Cipriano Soto Tobar
EXAMINADOR	Lic. Maura Ofelia Paniagua Corzantes
EXAMINADOR	Lic. Ileana Maribel Méndez Alvarado
EXAMINADOR	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
SECRETARIO	Lic. César Augusto Conde Rada

**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).



2048-94

Guatemala, 25 de mayo de 1,994

Licenciado  
Juan Francisco Flores Juárez  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

RECIBIDO  
Hoyas 14 Minutos 40  
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento de la resolución emanada de la Decanatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller Juan Antonio Rivera, denominado "LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS DE TRABAJO EN CENTROAMERICA".

El autor dividió el trabajo en tres capítulos: en el primero analiza las características, las clases de estabilidad en el trabajo e instituciones que la garantizan, tales como la reinstalación, la suspensión de los contratos de trabajo, la reserva de plaza y la sustitución patronal; en el segundo capítulo aborda el empleo y desempleo, y en el tercero, que constituye la parte medular del trabajo realiza un análisis comparativo de la Institución a que se ha hecho mérito en los Códigos de Trabajo de los países de Centro América.

Estimo que el trabajo fué elaborado con seriedad y desarrollado conforme el plan establecido, arribando a conclusiones y recomendaciones congruentes con el mismo, por lo que doy mi aprobación para que el mismo, pueda discutirse en el examen público de tesis, previo a obtener los títulos profesionales de Abogado y Notario y el grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, salvo mejor opinión del señor revisor.

Me suscribo, de usted atento y seguro servidor,

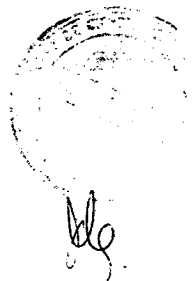
Lic. César Augusto Martínez Alarcón  
Asesor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

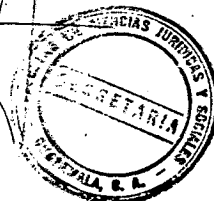
Ciudad Universitaria, Zona 13  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, junio v eintiocho, de mil nov ecientos noventi  
cuatro. -----

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULIO CASTILLO LUTIN,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller  
JUAN ANTONIO RIVERA y en su oportunidad emita el dictamen  
correspondiente. -----

*[Handwritten signature]*





2227-94

Guatemala, 11 de julio de 1,994.

SEÑOR LICENCIADO  
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

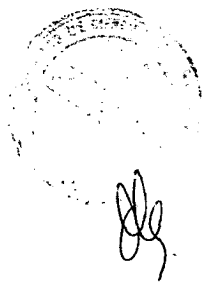
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**  
12 JUL 1994  
**RECIBIDO**  
Hora 14 Minutos 2:05  
**OFICIAL**

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedi a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JUAN ANTONIO RIVERA, el cual se titula " LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS DE TRABAJO EN CENTROAMERICA."

El autor toca un tema que se considera pilar fundamental de todo el derecho del Trabajo, como es el principio de Estabilidad que informa al Derecho Laboral, pues como es sabido al Derecho Laboral Moderno no le interesa el cobro de indemnizaciones, sino muy por el contrario se interesa por la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, ya que esto permite que puedan estar protegidos o asegurados no sólo en el presente sino

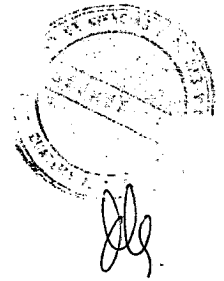
Lic. Marco Tulio Castillo Lutz  
Abogado y Notario



también en el futuro cuando ya no están aptos para prestar servicios. El mérito del autor es mayor al haber hecho una comparación entre las legislaciones centroamericanas respecto de la importancia que las mismas le asignan a este principio en el articulado correspondiente de sus ordenamientos jurídicos vigentes. La única discrepancia que en lo personal encuentro para este trabajo es el hecho que el autor no haya mencionado expresamente el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, entre las restantes instituciones que señala como valiantes de la estabilidad en los códigos de Centro-América, aunque desde luego se refiere a la relación por tiempo indefinido obligadamente a lo largo del trabajo, habiéndome abstenido de sugerirle modificaciones para mantener íntegro su criterio plasmado en el informe.

Por lo demás cumple con los requisitos mínimos exigidos por esta casa de estudios en materia de tesis de grado, utiliza la bibliografía y las técnicas de investigación recomendables para este tipo de trabajos arribando a conclusiones congruentes con el informe.

*Lic. Marco Tulio Castillo Luthé*  
Abogado y Notario



Por lo anterior OPINO: Que si puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN

REVISOR

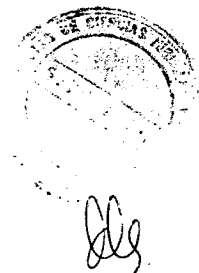
*Lic. Marco Tulio Castillo Lutin  
Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



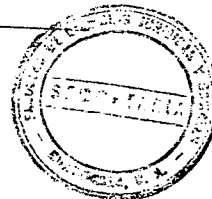
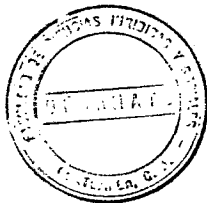
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 13  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, julio trece, de mil novecientos noventa y cuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de tesis del Bachiller JUAN ANTONIO  
RIVERA intitulado "LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS DE TRABAJO  
EN CENTROAMERICA". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes  
Técnico Profesionales y Público de Tesis. -----





DEDICO ESTE ACTO

A DIOS:

Ser omnipotente, luz eterna que iluminó mi mente durante mis estudios, para brindarme finalmente la victoria en mi carrera profesional.

A MI MADRE: CATALINA RIVERA MORALES

A quien debo cuanto soy y quien con su generoso esfuerzo y sabios consejos supo guiarme en mi vida y a la que debo todo honor que pueda merecer, sin cuya abnegación y sacrificios, no habría luz, ni perfume de triunfos en mi vida, así como que sus múltiples esfuerzos constituyen la cinta de laurel que para mi significa este acto, y que desde este momento ciño en su frente.

A MIS HIJOS: CATALINA NOELI  
LUDWING GERARDO, Y  
OMAR RICARDO

Porque en ellos se cristalice este triunfo y como un ejemplo de rectitud, de abnegación, y de superación a seguir.

A MIS HERMANOS: JOSE LINO  
MARTA LIDIA  
ANA PATRICIA, Y  
MARIO ALFREDO

Con cariño fraternal.

A TODOS MIS AMIGOS EN GENERAL:

Con todo aprecio.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:

Mi sincero reconocimiento.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Máximo centro de cultura en nuestro país.

LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS  
DEL TRABAJO EN CENTRO AMERICA

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

ESTABILIDAD LABORAL

1. Concepto, Caracteres	1
2. Definición	3
3. Naturaleza Jurídica	5
4. Clases:	8
4.1. Estabilidad Relativa o Durabilidad	6
4.2. Estabilidad Absoluta o Perdurabilidad	11
4.2.1. Concepto de Reinstalación	15
4.2.2. Naturaleza Jurídica de la Reinstalación	18
4.2.3. Reinstalación Garantía de la Estabilidad	18
4.2.4. Fines de la Reinstalación	20

	PAG.
4.2.5. Reinstalación Institución	21
Propia del Derecho del Trabajo	
5. Suspensión del Contrato Individual de Trabajo	22
5.1. La Reserva de Plaza	26
5.2. La Sustitución Patronal	27

## CAPITULO II

### EMPLEO Y DESEMPLEO

1. El Derecho a Trabajar	31
2. El Derecho a Trabajar Frente Al Derecho del Trabajo	34
3. Derecho de Ascenso del Trabajador	42
4. Elementos del Derecho de Ascenso	48
5. Capacitación Profesional del Trabajador	50
6. Trabajador Empleado	56
7. Problemática de Trabajadores Desempleados	58

CAPITULO IIILA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOSDEL TRABAJO EN CENTRO AMERICA

1. Generalidades	65
2. La Estabilidad en el Código de Guatemala	69
3. La Estabilidad en el Código de El Salvador	86
4. La Estabilidad en el Código de Honduras	90
5. La Estabilidad en el Código de Nicaragua	96
6. La Estabilidad en el Código de Costa Rica	96
7. La Estabilidad en el Código de Panamá	97
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	111
BIBLIOGRAFIA	113

## INTRODUCCION

La Estabilidad en el trabajo ha sido y continúa siendo uno de los puntos fundamentales del Derecho del Trabajo, la Estabilidad en el trabajo es el eje alrededor del cual se organiza y desenvuelve toda relación de trabajo y es importante su determinación y reconocimiento, pues trae consigo la seguridad y la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, siendo el trabajo la fuente principal, y única de los ingresos del trabajador y de la cual depende no solo su propia subsistencia, sino la de su familia, no se puede dejar a la voluntad libre de los patronos la terminación de los Contratos de Trabajo; ya que con ello quedaría en manos de los patronos la permanencia del Trabajador en la Empresa.

Cuando escogí el tema de la Estabilidad Laboral, lo hice conciente que ya había sido tratado y que el presente trabajo de Tesis, sería otro más sobre la misma institución, pero, al tratar la Estabilidad Laboral a nivel Centroamericano, pensé y consideré importante realizar un

estudio jurídico comparativo de la Estabilidad Laboral, que contienen las respectivas normas de los Códigos del Trabajo de Centro América, para que los trabajadores las conozcan y deduzcan cuales son compatibles con sus intereses laborales e impulsen su regulación dentro de la legislación nacional respectiva, esto con fundamento en el concepto del Derecho Internacional del Trabajo, que aspira a ser la Reglamentación Internacional de las Condiciones de Trabajo, y como respuesta a la inseguridad laboral que se podría originar como consecuencia de las políticas económicas neoliberales, también llamada Globalización Económica, lo cual coadyuvaría a que el Trabajador se sienta seguro en su trabajo.

La presente Tesis consta de tres Capítulos, en el primero, me refiero a la institución de la Estabilidad en el trabajo, garantizada por la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, y la suspensión del Contrato de Trabajo; en el segundo Capítulo me refiero

al Empleo y Desempleo, que tienen trascendental importancia, como efecto de la Estabilidad del Trabajador en el empleo; y en el Capítulo tercero, hago un análisis jurídico comparativo de las diferentes normas de los Códigos del Trabajo de Centro América, y que regulan la Estabilidad Laboral del Trabajador, y apoyadas por la institución de la reinstalación, finalizando con los apartados de conclusiones y de recomendaciones.

EL AUTOR.

## CAPITULO I

### 1. CONCEPTO, CARACTERES.

Al tocar el tema de la Estabilidad en los Códigos del Trabajo de Centro América, no me refiero a la Estabilidad del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre los factores de la producción porque de ser así caeríamos en la cuenta de que el derecho Laboral es absolutamente un ordenamiento estático, cuestión por demás ilógica, porque los Principios del Derecho Laboral, lo configuran como un Derecho eminentemente dinámico, en constante transformación en virtud de que regula las relaciones entre las fuerzas del Capital, y Trabajo. El estudio, pues se refiere a la Estabilidad del Trabajador en el trabajo, en la Empresa, en su relación laboral. Esta es una de las últimas luchas de las Organizaciones Sindicales, por obtener la indisolubilidad del vínculo laboral hasta donde sea posible para el trabajador y la durabilidad indefinida en el tiempo de la relación de trabajo, esto es, la Estabilidad Laboral.

Esta permanencia del Trabajador en el centro de



trabajo, reviste extraordinaria importancia jurídica y des de el punto de vista económico y social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un Trabajador singularmente unido a la Empresa y particularmente especiali zado en la actividad que se le encomiende; para el Trabaja dor significa una ocupación duradera y cierta garantía pa ra el sostenimiento propio y el de su familia. En la Esta bilidad del trabajo hay un interés social y otro económico, no solamente privativo del patrono y del Trabajador, sino que también alcanza a la propia producción y a la socie dad.

El Trabajador, al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad que de sempeña en una situación normal y pesa en consecuencia, en forma directa sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin trabajo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades eco nómicas ya que el Trabajador desocupado deja de percibir salarios y también deja de ser normal consumidor y produc tor de bienes.

El Contrato de Trabajo tipo en la legislación Centroamericana, es el que se celebra por tiempo indefinido por ser los servicios laborales genéricos, no los puramente accidentales sino los que revisten la necesidad y la firmeza para plasmarse en prestaciones con continuidad. Los trabajos o prestaciones ocasionales no constituyen un genuino Contrato de Trabajo.

## 2. DEFINICION:

Como tradicionalmente se hace, sin duda alguna, para explicar el significado de los conceptos sujetos a estudio o los límites de su aplicabilidad, apriori se acostumbra a ofrecer en las primeras páginas de los trabajos; una definición de los mismos, siguiendo esa tradición sin duda aún válida, y para facilitar la comprensión de la institución de la Estabilidad en el presente trabajo, transcribo las siguientes definiciones, que sobre el mismo dan los tratadistas de la materia.

El Doctor Mario De La Cueva (1), define la Esta

(1) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. Pag. 219.

bilidad en el trabajo de la manera siguiente: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

Guillermo Cabanellas (2), al respecto dice: "Con mayor claridad y concisión cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir".

Para Mario L. Deveali (3), "La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones de vejez e incapacidad, hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación

- (2) Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1965. Pag. 79.
- (3) Lineamientos del Derecho del Trabajo. Citado por el Lic. Mario López Larrave: Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, A Plazo Fijo y para Obra Determinada. Boletín de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo. Enero-Abril, 1969. Pag. 11.

ón o pensión, no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas".

Entonces y con fundamento en las definiciones anteriores, puedo decir brevemente y a manera de definición que la Estabilidad Laboral, es la permanencia del Trabajador en forma indefinida, en el centro de trabajo, ya sea ésta agrícola, industrial, comercial o de cualesquiera otra índole donde preste sus servicios, mientras sea inexistente una causa justificada, debidamente regulada en el ordenamiento legal, para dar por terminado el Contrato o relación de trabajo.

### 3. NATURALEZA JURIDICA:

El Doctor Mario De La Cueva (4), nos aclara cual es la Naturaleza Jurídica del Principio de Estabilidad en el Trabajo al decir: "Creemos que la Estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsistan su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que

(4) Obra Citada. Pag. 220.

se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reintegración en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en subsistencia del trabajador separado".

La Estabilidad en el Trabajo se basa en Principios de Justicia Social, así como el Estado da protección al Capital y a la Empresa como elementos de la producción, respetando y salvaguardando sus inversiones, sus propiedades, y demás derechos que según las leyes vigentes les pertenecen, de la misma manera tiene la imperiosa obligación de proteger y respetar la actividad que el Trabajador realiza en los diferentes procesos de producción, pues el Trabajador, como factor de la producción es insustituible y necesario como el Capital, la Empresa o los recursos naturales.

Desde este punto de vista, es injusto entonces que un trabajador que ha dejado parte de su vida laborando en una Empresa, coadyuvando con su trabajo como factor

indispensable de la producción, en la conformación, y en la obtención de utilidades para la Empresa, pueda ser terminado su Contrato o Relación de Trabajo por voluntad unilateral del patrono, en virtud de que el Trabajador ha obtenido el derecho de permanecer trabajando en la Empresa, desde el mismo momento en que ha colaborado en forma permanente e indispensable a la mencionada producción, y captación de utilidades para el patrono, al invertir su fuerza de trabajo, de la misma manera en que el patrono invirtió su capital.

Esta garantía de permanencia en el trabajo, tiene su importancia, no solo desde el punto de vista jurídico, sino desde el económico, y social; para el patrono implica la forma de mantener los servicios del trabajador unido al centro de producción, con las singularidades de especialización en las diferentes etapas del proceso de producción de que se trate; para el trabajador representa la posibilidad de tener una ocupación cierta y duradera que le garantice su subsistencia y la de su familia, asimismo, en la Estabilidad en el trabajo hay

un interés social y económico, porque el Trabajador deso  
cupado al no recibir salario deja de ser productor y con  
sumidor de bienes y servicios. La Estabilidad debe de  
ser un objetivo perseguido tanto por el Trabajador, como  
por el patrono, y cuyos beneficios alcancen a ambos, ya  
que la Estabilidad es una institución que favorece las  
relaciones de producción y riquezas en general.

#### 4. CLASES:

La Estabilidad garantiza la permanencia del Tra-  
bajador en su puesto de trabajo, mientras no se susciten  
hechos imputables a una de las partes de la relación o-  
brero-patronal, que determinen su terminación; o mien-  
tras el funcionamiento normal de la Empresa haga posible  
la subsistencia del puesto de trabajo, de ahí que la Es-  
tabilidad en el trabajo, la divide, la mayor parte de  
tratadistas del Derecho Laboral, en Estabilidad Relativa  
o Durabilidad, y en Estabilidad Absoluta o Perdurabili-  
dad.

##### 4.1. ESTABILIDAD RELATIVA O DURABILIDAD:

Se dice que la Estabilidad en el trabajo es Re-

lativa, cuando el patrono goza del derecho de terminar la relación o Contrato de Trabajo del trabajador, mediante el pago de la indemnización que establece la ley, aunque no exista causa justificada ni sobrevenga ninguna de las causas que tenga como efecto inmediato la terminación del Contrato o relación de trabajo.

El Profesor Alfredo J. Ruprecht (5), con respecto a la Estabilidad Relativa manifiesta lo siguiente: "Decir Estabilidad Relativa es un contrasentido, pues si cabe el despido con el simple pago de una indemnización, no se puede hablar de estabilidad; hay solamente una sanción por el incumplimiento del contrato". Criterio que comparto en su totalidad porque si se le autoriza al patrono la terminación del Contrato o Relación de Trabajo del Trabajador, sin que exista causa justificada ni situaciones insuperables, aunque el patrono pague una indemnización, la Estabilidad es inexistente, pues al Trabajador se le arrebató desde todo punto de vista, la se-

(5) La Estabilidad en Latinoamérica. Estudios Sobre Derecho Individual de Trabajo. Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1979. Pag. 641.



guridad de permanencia en el trabajo. Siempre habrá perjuicio para el Trabajador, porque aún cuando encuentre trabajo u ocupación al siguiente día de la terminación del Contrato o relación de trabajo, habrá perdido Derechos de Antigüedad, que le permiten ascender a otro puesto de trabajo dentro de la Empresa, que le otorgue un mayor salario, habrá perdido la oportunidad de incrementar sus prestaciones laborales, las cuales hacen que dentro de una política laboral idónea, el Trabajador siempre tenga incentivos que le mantengan vivo el interés por su trabajo.

Desde luego, dicen algunos tratadistas, que la Estabilidad en el trabajo, es un Principio que únicamente se aplica a los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados por tiempo indefinido, es decir, a aquellos que se celebran para realizar actividades con características de permanente o continuada y siempre que haya pasado el período de prueba. En consecuencia, el mencionado Principio es inaplicable a los Contratos de Trabajo que según el ordenamiento legal puede celebrarse a plazo fijo o pa

ra obra determinada, pues la naturaleza de estos Contratos de Trabajo es contradictorio al principio de Estabilidad.

#### 4.2. ESTABILIDAD ABSOLUTA O PERDURABILIDAD:

Se considera que hay Estabilidad Absoluta en el trabajo, cuando el Trabajador tiene el derecho de permanecer en su trabajo, sin ser molestado en el mientras no incurra en alguna falta, la cual debe de estar debidamente regulada en la ley, que tenga como sanción la terminación del contrato o relación de trabajo del trabajador, en forma justificada y mientras sean inexistentes causas que traigan como consecuencia la terminación indefectible del contrato individual de trabajo, tales como la muerte del trabajador o del patrono si es persona individual, la quiebra o disolución de la Empresa, la vejez, incapacidad o invalides permanente del trabajador.

Con respecto a la Estabilidad Absoluta el Profesor Alfredo J. Ruprecht (6), dice que: "En efecto, la llamada Estabilidad Absoluta no existe, pues en caso de justa

(6) Obra Citada. Pag. 641

causa o sea por razones de fuerza mayor, la disolución puede producirse". Para Katz (7), sólo se puede hablar de estabilidad propia o absoluta, "Cuando el trabajador no puede ser removido sino ante la existencia de una causa justa prevista en la ley y siempre que la reintegración o reinstalación (para los casos de despidos arbitrarios) puede efectivizarse a través de una ejecución forzosa o sustituirse por el pago de los salarios del trabajador hasta que éste se encuentre en situación de retiro, o sea en posibilidades de gozar de su pensión jubilatoria". La define como "el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. En caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad, el trabajador tiene ese derecho hasta cuando adquiriera la jubilación o pensión"(8).

En virtud de que la sanción jurídica, efectiviza-

(7) Citado por el Lic. Eddy Roberto Cruz Minera, en su Tesis de Graduación La Ley de Compensación Económica Por Tiempo de Servicio. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1991.

(8) Obra Citada. Pag. 25

da en el derecho de reinstalación es infactible en varios ordenamientos legales, Katz dice que: "La naturaleza y el alcance de las sanciones económicas previstas para el caso de violación del derecho de estabilidad, por parte del empleador, representa el elemento de importancia efectiva para saber si existe o no este derecho. Podemos reconocer dos clases de sanciones económicas, que justifican hablar de efectividad de la estabilidad, el patrón, o deberá seguir pagando el salario al dependiente despedido, o deberá resarcirle todos los daños y perjuicios, tal como si hubiera resuelto arbitrariamente "Ante Tempus" un contrato a plazo" (9).

La Estabilidad del Trabajador en el trabajo es un bien o si se quiere un valor, los argumentos en favor del proteccionismo de este bien o valor son comprensibles, con razón suficiente en un sistema económico en donde se ha llegado ha preocupantes índices de trabajadores sin trabajo. En este sentido el Profesor Alfredo Montoya Melgar dice: "Se explica, pues, perfectamente que los trabajadores y sus

(9) Obra Citada. Pag. 25

Organizaciones Sindicales vengán haciendo tradicionalmente de la estabilidad en el empleo uno de sus principales puntales de sus reivindicaciones, y que, haciéndose eco de esta actitud, la Doctrina Científica venga postulando la consagración (Reinstalación) de la que son múltiples las realizaciones positivas en los diversos ordenamientos jurídicos" (10).

El Derecho a la Reinstalación en el trabajo, armoniza mejor con la forma de Estabilidad Absoluta, porque si bien es cierto la indemnización retribuye al Trabajador despedido, no por ello evita el despido injusto y por lo mismo no garantiza la Estabilidad deseada. Sin temor a equivocarme considero que la reinstalación es más beneficiosa que la indemnización, además de ser más conveniente en una época de numeroso desempleo, puesto que favorece en mejor forma al trabajador.

Por la correlatividad que tiene el Derecho a la reinstalación del Trabajador que es despedido arbitrariamente por su patrono, con la Estabilidad Laboral, conside-

(10) La Estabilidad En El Empleo en el Derecho del Trabajo de España. Estudios Sobre Derecho Individual de Trabajo. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1979. Pag. 652.

ro imprescindible tratar de manera somera esta institución laboral, inherente a toda relación de trabajo, ya que el tema central de este trabajo carece de autonomía plena para ser tratado y comprendida individualmente.

#### 4.2.1. CONCEPTO DE REINSTALACION:

Para entender lo que es la reinstalación en materia de Derecho del Trabajo, creo que es conveniente empezar por establecer la definición de la palabra reinstalación en nuestro idioma español y a ese respecto, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (11), nos dice: "Que es la acción de reinstalar y reinstalar es volver a instalar"; lo antes dicho me hace inferir que reinstalación es la acción de restituir, de regresar las cosas ha su estado original, lo cual implica la existencia de una situación ilegal, un resquebrajamiento de una situación normal o legal o sea que aplicándole al Derecho Laboral, tiene que darse anticipadamente una ruptura en la relación o contrato de trabajo que se ha creado, que además supone, una situación ilegal en la terminación del contrato o rela

(11) Citado por el Lic. Fernando Haroldo Santos Recinos, en su Tesis de Graduación La Reinstalación en el Derecho del Trabajo. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1981. Pag. 24

ción de trabajo, la cual se da por voluntad unilateral de una sola de las partes -patrono-, y que obliga a la parte perjudicada -trabajador-, a acudir a las autoridades competentes para exigir el cumplimiento de un derecho.

Por otra parte el tratadista Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual (12), dice: "Que reinstalar es instalar, colocar, situar de nuevo, reponer, establecer y restaurar". O sea, que la reinstalación es considerada ante todo (después de que se plantea el conflicto de trabajo, y que la autoridad competente ordena la reinstalación) que el trabajador tiene que regresar al mismo puesto de trabajo que se encontraba desempeñando antes de que surgiera el conflicto, es decir, con el mismo salario, a excepción de que se hubiere incrementado y en las mismas o mejores condiciones de trabajo, si todo se incumpliera, definitivamente sería un atropello para la clase trabajadora, y se desvirtuaría totalmente la institución o garantía de la reinstalación.

Manuel Ossorio (13) dice: "La reinstalación es una

- (12) Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1976. Pag. Tomo III, Pag. 526
- (13) Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1981. Pag. 658

restitución o devolución de algo. Recuperación de lo perdido o sustraído, restablecimiento en la posesión en que fue turbado en el dominio arrebatado".

El Lic. John Schwank Durán (14) dice: "Es el principio del derecho del trabajo, que garantiza la permanencia de las relaciones laborales, obligando al patrono a readmitir al trabajador que ha sido despedido sin casusa justa".

Al analizar las anteriores definiciones y con base en las mismas, puedo decir brevemente y a manera de definición que la reinstalación es: La Institución del Derecho del Trabajo que tiende a obtener la Estabilidad Laboral del Trabajador, así como garantizarle a los mismos su seguridad en el trabajo, ante las violaciones cometidas por los patronos a normas prohibitivas plasmadas en la ley, al imponerles a éstos últimos la obligación de readmitir a los Trabajadores en el puesto que desempeñaba o en otro similar, con igual o mejor salario en las mismas o mejores condiciones de Trabajo y a pagarle los salarios a los Trabajadores, dejados de percibir durante todo el tiempo que duró el ce-

(14) John Schwank Durán, La Reinstalación Obligatoria Como Garantía del Derecho al Trabajo. Tesis de Graduación Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial San Antonio, 1963. Pag. 45



se o suspensión del contrato o relación de trabajo.

#### 4.2.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA REINSTALACION:

Se infiere de lo expuesto anteriormente y muy especialmente de las definiciones expresadas sobre la re instalación, que la misma constituye un Derecho para el Tra bajador y que probado el despido injustificado de que fue objeto corre paralelo a una obligación del patrono respecto de aquél, así tal derecho se convierte en garantía social para el trabajador armonizando con la idea de la Estabilidad. Así pues, se puede asentar que la reinstalación en el trabajo, es la acción emanada del principio de la Estabilidad Laboral y la cual el Trabajador puede demandar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social o ante Autoridad competente.

#### 4.3.2. REINSTALACION GARANTIA DE LA ESTABILIDAD:

Al analizar en forma rápida el acelerado proceso de Integración o Globalización de la América Central o sea muy puntualmente la aprobación de la libre movilidad de la mano de obra de los Trabajadores del Istmo, creo que una de las primeras y funestas consecuencias sería la de una

pugna entre los Trabajadores de uno y otro país por ocupar los puestos de trabajo muy escasos existentes en el ámbito centroamericano, situación que es bien vista por los patrones porque se aprovecharía de la mano de obra barata, porque esta libre movilidad de los Trabajadores, también conlleva el riesgo de una desocupación de la mano de obra local, porque se daría la competencia desleal por medio de ofrecer la mano de obra por salarios más bajos, con lo cual también se agudizaría la sobreexplotación de los trabajadores. Ante estas consecuencias se hace urgente la necesidad de garantizar a la clase trabajadora, la Estabilidad en el Trabajo. Asimismo, se le garantiza también a la familia del Trabajador una existencia digna, mediante los ingresos económicos fundamentales e indispensables para la satisfacción de sus necesidades básicas, en otras palabras garantizarle al Trabajador, un trabajo permanente, grato y bien pagado.

Por lo anterior expuesto, la indemnización por despido injustificado, es contrario a lo últimamente dicho y por ende es de necesidad imperiosa la regulación en el

Istmo de otra institución que garantice los derechos de los Trabajadores y esta es la reinstalación, pero, regularla en forma taxativa y para todos los casos en que el patrono no pruebe la justa causa del despido ante el Juez o Autoridad competente respectiva, debe de regularse en forma homogénea o unificada en todos los Códigos del Trabajo de Centro América. La necesidad de la regulación de la institución de la reinstalación en forma unificada en el ordenamiento jurídico laboral centroamericano, constituye una medida de garantía, pues solo su normación legal dará a los Trabajadores del Istmo, la seguridad y la certeza de que se respetará al Trabajador en su trabajo, de que se cumplirá el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Libre Sindicalización de los Trabajadores.

La reinstalación y la indemnización, es mi criterio, deben de ser regulados como un derecho subjetivo del trabajador, pues es a él a quién trata de proteger y solo a él debe de corresponder la facultad de elegir entre su reinstalación o su indemnización.

#### 4.2.4. FINES DE LA REINSTALACION:

La reinstalación como toda institución que se calca en un ordenamiento jurídico, tiene que establecerse fines a alcanzar con su regulación taxativa, en la reinstalación puede distinguirse los fines que, según mi criterio personal, son los que persigue alcanzar con su normación y son los siguientes:

- A) Protección a los trabajadores contra la violación de los patronos a normas jurídicas de carácter prohibitivo.
- B) La Estabilidad de los trabajadores en el trabajo, y
- C) La protección de tipo económico de los Trabajadores.

El Derecho del Trabajo es un Derecho Tutelar de los intereses de la Clase Trabajadora, por lo mismo la institución de la reinstalación persigue fines similares, por lo que debe de ser regulada de manera expresa y para todos los casos, es decir, cuando el patrono despide al trabajador sin justa causa y probado ante Juez de Trabajo o ante Autoridad competente, su improcedencia.

#### 4.2.5. REINSTALACION INSTITUCION PROPIA DEL DERECHO DEL

##### TRABAJO:

El Derecho del Trabajo, por ser ente autónomo de

la ciencia del derecho, se integra con sus propias instituciones y la reinstalación es una de ellas, la cual es un auténtico sostén que fortalece al Derecho del Trabajo, como tutelar de los intereses de los Trabajadores, pero, la reinstalación como institución propia del Derecho Laboral, tiene que interpretarse y comprenderse en favor de los Trabajadores y así como de las condiciones existentes, previas a la ilegal ruptura del Contrato o Relación de Trabajo.

##### 5. SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

La Suspensión del Contrato de Trabajo, es una figura típica del Derecho del Trabajo, cuyo objetivo principal es la necesidad de otorgar protección, y Estabilidad al trabajador en su trabajo, innegablemente es un factor coadyuvante a la Estabilidad del Trabajador, porque sucede inexorablemente en la vida real, en la vida de los trabajadores, que durante el transcurso de las relaciones de trabajo, ocurren una serie de circunstancias y de hechos que interrumpen la prestación de los servicios, imputables algunas veces al Trabajador, cuando éste deja de asistir a su trabajo a prestar su servicio y en otras ocasiones imputa-

bles al patrono, cuando este deja o no puede seguir sus actividades en la Industria, Empresa o negocio.

Como consecuencia inmediata de esa interrupción, se dejan de cumplir de manera parcial o total, las fundamentales obligaciones obreropatronal ya sea dejando de prestar los servicios o dejándose de pagar los salarios o cesando ambas prestaciones temporalmente. La figura jurídica de la suspensión de los Contratos de Trabajo, es una conquista de la clase trabajadora, alcanzada por medio de sus luchas reivindicativas, asegurándose de esa manera la continuidad de sus relaciones de trabajo, las serie de circunstancias que de tal hecho se deducen en su propio bienestar.

La particularidad de la figura jurídica de que trata, como su nombre lo señala, es la interrupción solamente en forma parcial o total del contrato de trabajo, sin terminarlo en forma definitiva. En cuanto a esto el Profesor Justo López (15) nos aclara cuando dice: "Que es común, en la doctrina y en la jurisprudencia, el uso de la expresión suspensión del contrato de trabajo para aludir a ciertas situaciones en que alguno o algunos de los deberes contrac

tuales, en sentido amplio, de las partes, no son exigibles; en rigor no parece apropiado hablar de suspensión del contrato de trabajo. En primer lugar, porque en su sentido más propio la expresión contrato de trabajo se refiere a un acto o negocio jurídico bilateral constitutivo, normalmente, de la relación de trabajo, en el sentido de que por ese acto negocial bilateral las partes ponen o convienen ciertas cláusulas o normas en virtud de las cuales resulta constituido, es decir, nace a la existencia, el conjunto de deberes de prestación y de conducta, derechos y poderes que integran la relación de trabajo. Si en lugar de hablar del contrato de trabajo como acto (negocio jurídico bilateral), es decir, como el acto de carácter, se habla de él como de lo contraído -o sea: el objeto del acto negocial); en otras palabras, si se habla del contrato de trabajo como el conjunto de normas convenidas por las partes, que constituyen (dan nacimiento a), que rigen la relación de trabajo, habría que hablar de suspensión de la vigencia de esas normas, o más exactamente, de algunas de ellas. Conti

(15) La Suspensión del Contrato de Trabajo en General. Estudios Sobre Derecho Individual de Trabajo. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1979. Pags. 513, 114, y 516

núa diciendo que sí, en cambio, se habla, ya no del acto de convenir, ni de lo convenido (conjunto de cláusulas o normas) sino del conjunto de posiciones jurídicas subjetivas (Deberes de prestación y de conducta, cargas, derechos, poderes) que tienen su fuente en lo convenido; es decir, si se habla de la relación de trabajo originada o constituida, con toda su complejidad, pero lo convenido, entonces más bién hay que hablar de la suspensión de la relación de trabajo. Añade asimismo, que la suspensión suspende, valga la redundancia, todos los deberes integrantes de la relación de trabajo o solo algunos?. La noción de suspensión no exige que lo suspendido sea la exigibilidad de todos los deberes (de prestación y de conducta) de la relación de trabajo. Ni siquiera exige la suspensión de un deber de prestación tan típico de ella como es el de pagar la remuneración, puesto que puede haber suspensiones (Licencias por enfermedad, por vacaciones, por otros motivos) durante las cuales subsiste el deber de remunerar. lo que sí ocurre es que, suspendido el deber de prestar el trabajo desaparecen normalmente las más significativas y frecuentes ocasiones



de incumplir otros deberes de conducta; pero eso no significa que desaparezcan, necesariamente, todos ya que, según el ejemplo propuesto, tratándose de una licencia pagada, el empleador puede incumplir el deber de prestar la remuneración. Puede incluso ocurrir que no tratándose de una suspensión en la cual subsiste íntegramente el deber de remunerar, sin embargo, este subsista parcialmente, p. ej. en cuanto a la remuneración en especie que consiste en el uso de habitación. Sin perjuicio de eso, incluso en la hipótesis de que no subsistan ni el deber de trabajar ni el de remunerar, subsistirán deberes de conducta, como el deber de prevención del empleador o el deber de fidelidad del trabajador".

En este sentido comparto el criterio del Profesor Justo López, porque creo que son los efectos o algunos de los efectos del contrato de trabajo, los que se suspenden y no el contrato de trabajo, tal como él lo plantea de una manera bastante amplia y muy acertadamente, en su obra "La Suspensión del Contrato de Trabajo en General".

#### 5.1. LA RESERVA DE PLAZA:

En la doctrina se menciona esta otra institución como garantía del trabajador en el trabajo, como consecuencia inmediata de la suspensión del contrato o relación de trabajo y es la que el tratadista Granell Ruiz (16) la define de la manera siguiente: "La obligación impuesta legal a todo empresario de no cubrir con carácter fijo y definitivo una vacante producida en su plantilla como consecuencia de la aparición de determinado evento, guardándola durante cierto tiempo a la disposición del trabajador que de no haberse producido él la ocuparía normalmente". En la presente definición la reserva de plaza, se da como producto de la Estabilidad del Trabajador en el trabajo, y de manera más concreta como consecuencia de la suspensión del contrato o relación de trabajo. En unas oportunidades, la única obligación del patrono es la de reservarle la plaza al trabajador, y en otras ocasiones la obligatoriedad de otorgarle específicas prestaciones tales como subsidios, pagos de salarios y otros.

#### 5.2. LA SUSTITUCION PATRONAL:

(16) Citado por el Lic. Juan Eladio Campos Moraga, en su Tesis de Graduación la Estabilidad en el Derecho de Trabajo Guatemalteco. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1981. Pag. 52

Es un principio generalmente aceptado el que ésta deja intactos los contratos de trabajo existentes, en beneficio del Trabajador, cuando un patrono enajena o la da en arrendamiento o la transmite por muerte a sus herederos o la pierde en un juicio de ejecución, la Empresa de la que es propietario, la vigencia del Contrato Relación de Trabajo subsiste para el nuevo patrono, en las mismas condiciones, y los Trabajadores continúan con los mismos derechos y obligaciones.

En consecuencia, se deriva que la Estabilidad, como parte integrante del Contrato de Trabajo, no debe de ser perjudicado por la substitución del patrono, "Gramaticalmente, substituir quiere significar, poner una cosa en lugar de otra; una persona en el sitio que ocupaba una diferente. Substitución de patrono expresa la idea de que la calidad de empresario que tiene una persona, respecto de un grupo de trabajadores, la pierde; misma que adquiere un sujeto distinto. Cualquiera que sea el acto jurídico celebrado entre patronos, que haya dado causa a la substitución, o el hecho que la motivó, la consecuencia de mantener

integra la situación jurídica de trabajo, habrá de producirse" (17).

Con respecto a la institución de la substitución patronal, el Profesor F. Durán López (18) dice: "No está en nuestro ánimo tomar en este momento posición en la polémica sobre la significación última de la subrogación patronal en los contratos de trabajo; pero aún reconociendo el posible acierto de quienes piensan que tal institución apunta básicamente hacia el mantenimiento de la unidad económica de la empresa y protege modo central el interés del empresario, hay que admitir paralelamente que dentro de los efectos de la técnica subrogatoria se encuentra querido o soportado por el ordenamiento, es igual-, el de la estabilidad de los contratos de trabajo. Quizá el legislador no ideó la subrogatoria empresarial para proteger intereses obreros, sino patronales, pero el hecho es que refleja mente, aquellos resultaron también tutelados".

En esencia la substitución patronal, y la reserva de plaza, como instituciones de la suspensión del contrato

(17) Lic. J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris, México, 1942, Pag. 256

(18) Citado por el Profesor Alfredo Montoya Melgar. Ob. Cit. Pág. 659

de trabajo, es definitivamente proteger la permanencia de la clase trabajadora en el centro de trabajo o la indisolubilidad del contrato de trabajo, con los mismos derechos y obligaciones.

## CAPITULO II

### EMPLEO Y DESEMPLEO

#### 1. EL DERECHO A TRABAJAR:

Con la desaparición del periodo esclavista, la actividad del Trabajador al servicio ajeno, se encuentra libremente declarado como una facultad de tipo personal o individual, esto con el ánimo de que el Trabajador pueda disponer de sus energías físicas y mentales y los ponga al servicio de un patrono, a cambio de un pago previamente establecido. A esta facultad es a los que los juslaboralistas llaman el Derecho a Trabajar o la Libertad de Trabajar, las incluyen en solemnes declaraciones internacionales, y dignamente plasmadas en textos constitucionales como en leyes ordinarias, simultáneamente a estas afirmaciones está la obligación de trabajar, como un deber social que tiene la persona de colaborar con el esfuerzo colectivo de la sociedad.

El Lic. John Schwank Durán (19) dice que: "A partir de la segunda guerra mundial, como bien indica Mario De La Cueva (20), se considera que el trabajo humano es un

deber y un derecho. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, hecha por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 1948, dispone en su Artículo 23: "Todos tienen el derecho a trabajar, a escoger libremente empleo, a condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo". Así continúa manifestando el Lic. Schwank Durán "Que en la actualidad ya no se discute lo relativo a la libertad del individuo para trabajar en aquello que le plazca; la movilidad social se encuentra limitada más por razones económicas y sociales que por medidas legales. Si en la sociedad moderna alguien se ve obligado a ocuparse en su trabajo que no le gusta o para el cual se siente poco capacitado, no es porque la ley o alguna agrupación lo obligue, sino porque talvez no encuentra otro medio para obtener lo que necesita para la satisfacción de sus necesidades". Cuando el Trabajador lleva a la práctica o cuando concreta el Derecho a Trabajar, nace el Derecho al Trabajo, el Derecho a desempeñar un trabajo bien remunera-

(19) John Schwank Durán. Obra Citada. Pág. 24

(20) Citado por el Lic. John Schwank Durán. Obra Citada. Pág. 24

rado para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El Derecho a Trabajar lo define Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual (21) "como la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz; principalmente, con el fin de que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material. Este Derecho se convierte, como todos, en palabras sin sentido cuando choca con la imposibilidad de ejercicio, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación para un fin útil a las necesidades de la producción en ese lugar y tiempo. La cuestión Derecho al Trabajo se ha planteado mal dice Ruiz Amado (22)". Propiamente a lo que todo individuo asociado tiene derecho, es a que la sociedad atienda a sustentarle, a condición de que él ponga de su parte todo el trabajo que pueda. El Derecho versa, pues directamente sobre la sustentación conveniente, y solo indirectamente acerca del trabajo; pues el individuo

(21) Obra Citada. Tomo I, Pág. 632.

(22) Citado por Guillermo Cabanellas. Obra Citada. Tomo I, Pág. 632



tiene obligación de trabajar y mediante su trabajo, derecho a ser sustentado por la sociedad. si él no haya por su iniciativa individual un trabajo que le produzca los medios de vivir, tiene derecho a una de dos: o a que la sociedad le señale el trabajo conque pueda sustentarse, o a que le sustente sin trabajo efectivo, bien que con disposición de trabajar en lo que se le asigne y ordene. De un lado, el problema que plantea este derecho requiere suficiente trabajo para todos y, de otros que los interesados en dar y recibir trabajo puedan encontrarse.

## 2. EL DERECHO A TRABAJAR FRENTE AL DERECHO DEL TRABAJO:

Así como la ocupación de los trabajadores, constituye una forma de materializar el Derecho al Trabajo, también la desocupación forzosa que significa una temporal o permanente imposibilidad de laborar, son dos instituciones muy importantes para el Derecho del Trabajo, por relacionarse con la prestación profesional del trabajo y porque algunas instituciones del Derecho Laboral, se basan en la efectividad de la prestación de los servicios como precedentes de los beneficios que logran los trabajadores.

La prestación de los servicios por parte del Trabajador u ocupación obrera, es el origen de los Contratos de Trabajo y cabalmente se colocan en esta disciplina. Es fundamental mencionar como regula nuestra legislación del trabajo el concepto del trabajo, y todas las instituciones que tienden a protegerlo. Al efecto la generalidad de las leyes laborales establecen que el trabajo es una obligación social, que toda persona tiene derecho a él. Al mismo tiempo señalan que la vagancia es punible y que el régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Derecho del Trabajo tiene como fin supremo tutelar los intereses de los trabajadores para compensar la desigualdad social, y económica que tienen ante el patrono, otorgándoles una protección jurídica preferente. El Derecho del Trabajo, es un conjunto de garantías mínimas, tutelares de los derechos de los trabajadores, irrenunciables para él, las cuales pueden ser desarrollados de manera dinámica en el tiempo y en el espacio. Pero, estas disposiciones legales únicamente serán hermosas y líricas disposici

ones si los trabajadores no se organizan en Sindicatos para así exigir del patrono su fiel y exacto cumplimiento, con razón suficiente en países subdesarrollados como los centroamericanos, donde la forma como se organiza el régimen laboral y la protección de la economía capitalista de corte neoliberal, por parte del Estado, es sumamente exagerada.

En el ámbito legal se ha legislado sobre la obligación social de trabajar y hasta se ha plasmado como un principio o garantía constitucional el Derecho a Trabajar; así mismo, se ha regulado la manera de combatir la desocupación y aumentar las fuentes de trabajo. Pero, siendo objetivo o realista, preocupa hondamente ver como se contradicen, plenamente, esas bellas normas legales con la cruda realidad dentro de una sociedad de clase que únicamente se preocupa por el bienestar de unos cuantos, sin interesarle a éstos, la miseria y el hambre de la mayoría de la población. Cualquier persona que sienta y piense como un ser humano y se preocupe del grave problema de desempleo que confrontan los trabajadores diariamente en las calles, en las