

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

**EL ORIGEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL
Y LAS INSTITUCIONES QUE LA GARANTIZAN
EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA**

TESIS

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

Por

CAROLINA DE LOS ANGELES BARAHONA JACOME

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Julio de 1998

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

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).

CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4594

2970-

"UNO"



Guatemala, 30 de Septiembre de 1996.

Licenciado

José Francisco de Matta Vela
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

RECIBIDO
Nombre
OFICIAL

Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa decanatura, con fecha 28 de junio de 1996, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis, de la Bachiller CAROLINA DE LOS ANGELES BARAHONA JACOME, informo:

La postulante presentó el tema de investigación "EL ORIGEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y LAS INSTITUCIONES QUE LA GARANTIZAN EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA". El cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la alumna Barahona Jacomé, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento. La monografía en cuestión desarrolla una temática de singular trascendencia en el Derecho del Trabajo guatemalteco, pues desarrolla un tema que como el Instituto de la Estabilidad en los Contratos de Trabajo, constituye hoy por hoy una problemática no resuelta por el sistemático irrespeto que en relación a ese instituto observa la generalidad de empleadores en Guatemala. De esa cuenta la postulante en el desarrollo del trabajo inicia haciendo un análisis muy profundo sobre el origen, los antecedentes y la significancia doctrinaria y legal de la Estabilidad, desarrollando incluso, un análisis de derecho comparado con legislaciones laborales latinoamericanas y europeas, que permiten establecer los alcances de la estabilidad de nuestra legislación comparada con la de aquellos estados. Posteriormente la postulante desarrolla mediante un análisis detenido los principios ideológicos que informan el Derecho del Trabajo, parte esta del trabajo en la que con singular énfasis resaltan los principios de tutelaridad, y de garantías mínimas de la leyes de trabajo; continúa la postulante, desarrollando una descripción de los institutos contenidos dentro del Código de Trabajo que garantizan la estabilidad laboral en todos los contratos individuales de trabajo, capítulo en el que obtiene interesantes conclusiones tales como: la evidente incredulidad de los trabajadores hacia aquellos institutos contenidos en la ley, puesto que no les atribuyen eficacia alguna, factor preocupante si se toma en cuenta que es casi generalizado el comportamiento de los

CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



"DOS"

guatemaltecos en cuanto a haber perdido la fé en las leyes. Finalmente la postulante concluye su trabajo con un interesante capítulo en el que hace contener los criterios de trabajadores en relación a los tópicos investigados en el estudio, destacándose que conforme los resultados obtenidos, se permite demostrar el valor de la hipótesis expuesta en el trabajo, sin dejar de mencionar otros datos que revelan importantes conclusiones.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Barahona Jacomé, resulta de gran importancia para los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala y de gran utilidad para toda la clase trabajadora que sin lugar a dudas podrá encontrar en el estudio presentado por la sustentante una fuente enriquecedora de conocimientos que permita ilustrar de manera conveniente a los trabajadores para la defensa de sus derechos, razones todas las expresadas por las que ESTIMO PROCEDENTE QUE EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS, DEBA CONTINUAR SU TRAMITE PARA LOS EFECTOS DE SU REVISION, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle de Universidad, zona 12
Downtown, Guatemala



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, quince de octubre de mil novecientos noventa y
seis. -----

Atentamente, pase al LIC. RICARDO AMBROCIO DIAZ DIAZ, para
que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis de la Bachiller
CAROLINA DE LOS ANGELES BARAHONA JACOME y en su oportunidad
emitir el dictamen correspondiente. -----

[Handwritten signature]
alhj.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz
ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE: 12 CALLE 4-55, ZONA 1 OFICINA 3-B, 3er. NIVEL
EDIFICIO HERRERA TELE-FAX: 616932
GUATEMALA, C. A.

Ambrósio
2/16



1806 - *[Signature]*

Guatemala, 17 de abril de 1997.

Licenciado
JOSÉ FRANCISCO DE MATTA VELA
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

12 JUN. 1998

RECIBIDO
Horas: *14:45*
Días: *1995*

Señor Decano :

En cumplimiento a lo ordenado en su providencia de fecha 15 de octubre de 1996, me permito informar que revise el trabajo de tesis denominado "EL ORIGEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y LAS INSTITUCIONES QUE LA GARANTIZAN EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA", presentado por la bachiller CAROLINA DE LOS ANGELES BARAHONA JACOME, encontrando que la autora hace un profundo análisis sobre el tema tratado, utiliza la técnica adecuada y arriba a conclusiones muy importantes relacionados a derecho laboral. En tal virtud coincido con la opinión del asesor de dicho trabajo de investigación y emito dictamen favorable para que el tema sea discutido en examen público de tesis.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano como su atento y seguro servidor.



[Signature]
Lic. Ricardo Ambrosio Díaz Díaz.
Abogado y Notario.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona II
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, siete de julio de mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller CAROLINA DE LOS
ANGELES BARAHONA JACOME intitulado EL ORIGEN DE LA ESTABILIDAD
LABORAL Y LAS INSTITUCIONES QUE LA GARANTIZAN EN LA LEGISLACION
GUATEMALTECA". Artículo 22 del reglamento de Exámenes Técnico

Profesional y Público de
Tesis.

alhj.



DE DICATORIA

- A DIOS:** *Por la oportunidad.*
- A MIS PADRES:** MAMERTO BARAHONA CASTILLO
MARIA EUGENIA JACOME REYES
DE BARAHONA (Q.E.P.D.)
Con infinito agradecimiento a sus esfuerzos y sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** *Con mucho respeto y admiración a su ejemplo de Inquebrantable voluntad y metas alcanzadas.*
- EN ESPECIAL A:** AURY BARAHONA JACOME
MARIA EUGENIA BARAHONA DE DUQUE
ETHEL GALEANO DE RUIZ
- A MI TIA:** VITALINA JACOME
- A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS:** *Con aprecio especial.*
- A MIS SOBRINOS:** *Como un ejemplo para el futuro.*
- A MIS AMIGOS:** *Con respeto y cariño.*
- A:** LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA, y en especial a LA FACULTAD
DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

INDICE

INTRODUCCION	PAGINA
	i

CAPITULO I

1. LA ESTABILIDAD LABORAL O LA PROPIEDAD DEL TRABAJO.

1.1.	La propiedad del trabajo como esfuerzo	1
1.1.1.	La propiedad del trabajo como ocupación	2
1.2.	La estabilidad relativa o durabilidad	3
	La estabilidad absoluta	5
1.3.	Fundamento y Clasificación de la estabilidad	7
1.4.	Continuidad en el trabajo	8
1.4.1.	La estabilidad y la empresa	9
1.5.	Régimen de estabilidad predominante en algunos países de Europa y de Latinoamérica	10

1.6.	Crítica a la estabilidad laboral	12
1.6.1.	Propiedad de los medios de producción	13
1.6.2.	Propiedad de la producción	14

CAPITULO II

2. LOS PRINCIPIOS QUE EL INFORMAN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.	Principio tutelar de los trabajadores	16
2.2.	Principio de Garantía Mínima	19
2.3.	El derecho del trabajo es necesario e imperativo	21
2.4.	El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo	24
2.5.	El derecho del trabajo como un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo	25
2.6.	Principio de estabilidad	26
2.7.	El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático	28

CAPITULO III

3. INSTITUCCIONES EN LAS QUE SE CONTIENE LA ESTABILIDAD DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO.

3.1.	La sustitución patronal	31
3.2.	Contratos de trabajo por tiempo indefinido	33
3.2.1.	Elementos característicos del Contrato de trabajo.	34
3.2.1.1.	La subordinación, su importancia Definiciones, caracteres, naturaleza jurídica.	34
3.2.1.2.	Ausencia de Riesgo, El riesgo en el contrato de trabajo,	39
3.2.1.3.	La estabilidad, concepto e impor- tancia, contenido y clases Esta- bilidad relativa, Estabilidad ab- soluta	41
3.2.1.4.	La profesionalidad, concepto y definición contenido y aplicación	44

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.

4.1.	Presentación	49
4.2.	Encuesta	51
4.3.	Evaluación	56
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		71
BIBLIOGRAFIA		73

INTRODUCCION

El presente estudio monográfico, busca constituir un instrumento de utilidad para profesionales, estudiantes y trabajadores en relación a una temática que como la estabilidad en los contratos de trabajo, es de gran importancia en el ámbito laboral guatemalteco.

Su contenido está integrado por cuatro capítulos, de los cuales el primero se dedica por completo a describir los antecedentes y a realizar un examen doctrinario del instituto de la estabilidad en los contratos individuales de trabajo, buscando puntualizar en relación a las características y clasificación de aquella institución, y aterrizando en un análisis de derecho comparado que permite establecer como se regula la estabilidad en otras legislaciones del mundo, en comparación a como se preceptúa en nuestra legislación laboral. El segundo capítulo persigue realizar un análisis sobre los principios que informan el derecho del trabajo, con el propósito de demostrar que los mismos constituyen el andamiaje en el que descansa la búsqueda de la permanencia en el empleo. En seguida el lector encontrará el tercer capítulo, en el que se contiene un análisis detenido de los institutos que existen en el Código de Trabajo con el fin de constituir garantía de la estabilidad en el empleo; y finalmente el cuarto capítulo del presente estudio, contiene un importante muestreo producido por medio de una encuesta en la que se logra obtener del criterio de trabajadores del sector privado y público importantes resultados que demuestran y comprueban la hipótesis sustentada por la autora, y permiten alcanzar conclusiones que sin lugar a dudar, podrán servir de orientadores a los trabajadores guatemaltecos.

Importante es destacar que no se persigue con el presente estudio únicamente

superar el requisito que se constituye para el examen de graduación profesional, sino se persigue el poner a disposición de la clase trabajadora guatemalteca, un instrumento que ilustre y oriente sobre los derechos contenidos en la ley laboral a favor de los trabajadores y sobre el legítimo ejercicio de los mismos, que permite a la clase más grande del país contar con un argumento en procura de contribuir a disminuir en alguna medida la enorme desigualdad que todavía hoy cuando se habla de la firma de la paz, priva entre trabajadores y patronos.

Con el más fervoroso deseo, en favor de aquellos que cada día de su vida se empeñan en desarrollar la actividad mas digna del ser humano - el trabajo - para garantizar su subsistencia y la de sus hijos vaya para ellos este humilde trabajo de tesis que a mucha honra me permito presentar. .

CAROLINA DE LOS ANGELES BARAHONA JACOME

CAPITULO I

I. LA ESTABILIDAD LABORAL O LA PROPIEDAD DEL TRABAJO.

1.1 LA PROPIEDAD DEL TRABAJO COMO ESFUERZO.

La primera expresión del trabajo, en tanto que actividad, consiste en la aplicación de la capacidad y energías individuales a la expresión laboral de que se trate. En este aspecto, por rechazarse el automatismo humano por ajena iniciativa, en lo fisiológico y hasta en lo síquico, puesto que los mismos procesos hipnóticos o sugestivos son a lo sumo limitados y de duración reducida, no pueden plantearse serias dudas acerca de que el dominio decisivo de la acción que se traduce en trabajo corresponde exclusivamente al trabajador. Ahora bien, en pocas esferas se presentan las potestades del dueño más sometidas a circunstancias externas a él. Salvo un generoso favorecimiento por la fortuna desde el nacimiento o en coyuntura ulterior, todo hombre se encuentra en la necesidad, de escala variable por supuesto, de ganarse su sustento y asegurar el de los suyos mediante el trabajo. Es decir que no cabe en principio el abstencionismo dominical en la materia; aún siendo cada uno dueño de su potencia laboral, por esclavitud de la naturaleza, se ve obligado al ejercicio que por cuenta e iniciativa propia es posible menos veces que sujeto a dependencia ajena. En esa sujeción de la capacidad laboral propia a la dirección por otro, crea el nexo típico del trabajador subordinado, pesan determinativos muy variados, que van desde la conveniencia de mejorar una situación autónoma, suficiente para lo estricto, hasta la movilización manumilitari -en el más literal de los sentidos- que fuerza al prisionero de guerra a trabajar en aquello que su capturador determine y hasta en las

condiciones más inhumanas. Sin embargo, lo normal y lo que interesa aquí considerar proviene de la incorporación espontánea a una tarea, por la precisión más o menos acuciante de la subsistencia, ajustada a la sencilla expresión de que es ley general de los humanos que para vivir hay que trabajar.

Para quien trabaja por sí mismo y para sí mismo, la propiedad del trabajo como esfuerzo y ocupación se mide por la propia voluntad y por las necesidades y deseos personales. Sus manifestaciones conocidas son las del profesional liberal, las del artesano, las de los operarios que contratan directa y temporalmente sus servicios con los particulares, para la ejecución de obras o arreglos de limitada duración. En todos estos supuestos se mantiene la propiedad de propio trabajo, por "autopatrón", si se formula un concepto optimista, o como un -autoservidor-, para los inclinados a una valoración pesimista de la acción laboral. Cuando el esfuerzo laboral se enajena a otro en forma permanente y con parcial dependencia en el nexo, se produce en verdad a un canje por la retribución que se ofrezca y que se acepte. Precisamente por no constituir el trabajo, al menos en el concepto moderno, una mercancía, la cesión del trabajo por el salario es plenamente potestativa, por cuanto que puede cesar en cualquier momento por voluntad del trabajador, aunque ateniéndose a las consecuencias perjudiciales que ello puede representar para su patrón, y que en la práctica no suelen reclamarse nunca, por la presunta insolvencia del trabajador o la cómoda defensa económica que le brinda la inembargabilidad total o casi plena de sus ingresos como tal.

1.1.1 LA PROPIEDAD DEL TRABAJO COMO OCUPACION.

Una vez establecida, de manera explícita o tácita, la relación laboral subordinada, cuando existe ya cesión en principio indefinida de servicios

renumerados a un empresario, se plantea otro problema acerca de la propiedad concerniente a la actividad que se despliega. Por más que el empresario le puntualice a un aspirante las tareas que va ha desempeñar y le asigne luego el puesto y función exactos en que se desempeña, eso no basta a que, ya concretadas las actividades, estas se lleven a cabo por el trabajador con mayor o menor autonomía, donde se revela una cierta disposición personal en el ejercicio. La tarea específica para la cual se cuenta ya con derecho para realizarla se cumple como se sabe, con inevitable sello personal, aunque dentro de lo que se ordene. En mayor o menor grado, hasta el más simple operario actúa con independencia; porque, salvo etapas de aprendizaje o en fases más delicadas de los procesos de producción, no cabe duplicar la presencia de cada productor con la de un jefe o un inspector, que doblaría económicamente los costos de la manera más superflua, a ese primer signo de disposición personal, se agrega la de persistir al principio en las tareas; salvo circunstancias admitidas como lícitas o convenientes, como un traslado de sección por beneficio a la empresa o por ser favorable al trabajador como un ascenso. Con las consideraciones precedentes, nos encontramos ya en capacidad de desarrollar lo relativo a la estabilidad laboral, en cuyos diversos matices se concretan los grados diversos en que se ha materializado en distintos ordenamientos legislativos.

1.2 LA ESTABILIDAD RELATIVA O DURABILIDAD.

Corresponde declarar aquí que la estabilidad como garantía para el trabajador, en principio se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de despido injusto. Contrariamente, en la estabilidad absoluta, los derechos del trabajador se mantienen, en lo relativo a mayor interés para él, la retribución,

pese a separado del puesto; porque a de abonarsele su reenumeración -de ser despedido sin justa causa- hasta que le correspondan los derechos pasivos de jubilación o retiro. En la relativa se reace por el pasado es decir por los años servidos; en contraposición, en la absoluta la indemnización mira a lo futuro. En la primera se crea un derecho durante la prestación, mientras que en la segunda ese derecho persiste luego de ella. La relativa presenta carácter personal; la absoluta acompaña a las profesiones y oficios que han conquistado esa especie de privilegio laboral, por constituir derecho restringido todavía, aunque constituya una aspiración de todos, por constituir el contrato de trabajo una especie de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste una extraordinaria importancia jurídica, y desde el punto de vista económico social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo, hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador, al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que es propio de la actividad desplegada en una situación normal; y pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no recibe salarios y deja de ser normal consumidor y productor de bienes.

A la estabilidad -en estas consideraciones hago referencia a la relativa- se oponen los trabajos o prestaciones ocasionales, que por ello mismo no configuran contrato genuino de trabajo. Encuadran en las tareas ocasionales las de mutua ayuda en las cosechas o la limpieza de fincas contiguas en lo que

bien podría denominarse permuta laboral. Con la reiteración y la continuidad empieza a crearse un nexo de apariencia contractual. Si estabilidad y continuidad aparecen como términos próximos, no van necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñar en un puesto estable de la empresa, y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permita valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador, puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación; en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios, cuando circunstancias excepcionales, prolongan la eventualidad que requirió esa prestación.

En Guatemala, la permanencia es un elemento indispensable sin el cual se hace imposible la existencia del contrato individual de trabajo.

1.2.1 LA ESTABILIDAD ABSOLUTA.

Anteriormente dentro del presente estudio, se ha destacado el abordar el desempeño de servicios laborales como manifestación de la propiedad del trabajo, la estabilidad, cuanto los servicios laborales genuinos no son los puramente accidentales; sino son aquellos otros revestidos de la necesaria firmeza, para plasmarse en prestaciones con continuidad. Al propio tiempo se ha delineado la dualidad de la permanencia en el desempeño de las tareas: la estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizable cuando se le despide sin justa causa, y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto solo puede ser dado de baja en la misma, con justificada causa. Esta segunda especie identificada también como estabilidad en el empleo, se

confunde con la permanencia; por aquella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a ésta, que tiene una especie como propiedad de su empleo. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que medien causas graves o justificadas. La estabilidad en el empleo, limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral, la incorporación del trabajador en la empresa, tiene carácter definitivo, salvo que exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan necesario ponerle fin a la relación laboral. Con 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. La voluntad del trabajador lo pone a cubierto de compromisos vitalicios con la empresa. La reserva de la disolución contractual por causa justificada, es la garantía patronal frente a un imperativo absoluto de mantenimiento del trabajador en sus funciones, que llevaría a consecuencias tan incongruentes como que las empresas no pudieran desaparecer o que, luego de extinguida su actividad perdurará una obligación salarial sin prestación de tareas.

La situación entre trabajadores y patronos es distinta, en ese problema. En el caso que un trabajador, sin alegación de causa justificada, deje su empleo, no perjudica muy gravemente al patrono, porque este encuentra con facilidad, quizás inmediatamente un sustituto; en cambio, el trabajador despedido principalmente en época de crisis de trabajo, debe agotar sus ya escasas reservas económicas, antes de lograr otro empleo para su actividad.

La demostración evidente de las distintas consecuencias se haya en esta observación: "Resulta insólito que una empresa se paralice porque sus trabajadores se alejen; siempre se encontraran reemplazantes, quizás no

iguales, pero igualmente, proseguirá la producción. En cambio, el drama del despedido que no encuentra nueva ocupación, constituye dolorosa experiencia en todos los países por la precariedad económica del obrero.

1.3 FUNDAMENTO Y CLASIFICACION DE LA ESTABILIDAD.

La estabilidad en el empleo crea una estabilidad del trabajo y produce como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar, para que los sujetos a un salario, tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario. El trabajador que sufre un leve accidente en su trabajo, no imputable a él, y es despedido por el patrono para evitar el pago del salario de aquél, durante el tiempo de curación; la mujer obrera que, en estado de gravidez, es despedida; el trabajador que es despedido sin justa causa en época de crisis, para ser reemplazado por otro, que, a falta de méritos, cuenta con mayor influencia con los directores de la empresa o se aviene a ganar menos, quizá con arreglos clandestinos, quienes a falta de leyes son sancionados con el cese en su trabajo integran el ejercito que proclama la rebeldía de clases.

Por sus grados o etapas de consolidación se distinguen las siguientes clases de la Estabilidad en el empleo:

A) PERIODO DE PRUEBA: Que es distinto del contrato de prueba, y en el cual no se ha formalizado vínculo alguno estable entre las partes.

B) PERIODO DE INESTABILIDAD: Por razón de la naturaleza de la misma,

prestación del servicio, que se da en los trabajadores eventuales o transitorios.

C) PERIODO DE ESTABILIDAD: Es en el que el trabajador aparece ya incorporado en la empresa, dentro de la actividad de ésta, de manera permanente.

D) PERIODO DE INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO: Es en el que cumplidas ciertas condiciones establecidas en la ley, el trabajador no puede ser despedido por el empresario, salvo que medie justa causa para ello; y, caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo puesto que venía desempeñando antes del despido.

1.4 CONTINUIDAD EN EL TRABAJO.

La continuidad en la prestación de servicios, con las naturales pausas y descansos que el trabajo impone, es consecuencia de que las tareas laborales sean permanentes; de modo que al menos durante el lapso relativamente largo mantenga la expectativa, para el trabajador, de que sus servicios se prolongan mientras subsistan las condiciones normales en la empresa y sea correcta su conducta laboral.

Como elemento derivado de la continuidad de la prestación de los servicios aparece la estabilidad en el empleo, de tal manera que ha podido así afirmarse que continuidad y permanencia son los presupuestos necesarios para que se de la estabilidad: "La continuidad es la prestación de servicios de tracto sucesivo; mientras que la permanencia es la personal vinculación de trabajador a la empresa por tiempo indefinido, aunque el trabajo no sea siempre continuo".

Para Ripert la tendencia de la economía capitalista, consiste en transformar los derechos en propiedades; de ahí que, al incorporarse el trabajador a la empresa, se produzca, como consecuencia, la de dar a éste la propiedad de su empleo; de tal manera que no pueda ser, sin justa causa separado de uno o de otra posteriormente (1).

1.4 LA ESTABILIDAD Y LA EMPRESA:

La tendencia moderna es que la ley específicamente en el caso guatemalteco, protege al trabajador en su empleo, estableciéndose que todos los contratos de trabajo, salvo sus excepciones, deben tenerse por celebrados a tiempo indefinido, en consecuencia mientras subsista la empresa hay continuidad de contrato y estabilidad en el empleo. El contrato de trabajo, conforme a la doctrina, es continuo, cuando se extiende mediante reiteradas renovaciones, por más que la persona del patrono pueda ser sustituida. La estabilidad no puede supeditarse a las vicisitudes patrimoniales del empresario, por rebasar los límites de un simple contrato que une a éste con el trabajador, a remontarse a una esfera superior, la de su cualidad de participe en la producción nacional; por eso su adscripción a la misma continúa viva y eficaz siempre que subsista el elemento o célula integrante de dicha producción, la industria o comercio en que se trabaja, con absoluta independencia de las mutaciones que puedan registrarse con respecto al empresario titular de aquellos. En esa dirección es la función la naturaleza del trabajo, la que fija en concreto la permanencia del contrato y la estabilidad en el empleo. Mientras este último subsista y el

(1) Ruppert Ripert. ASPECTOS JURIDICOS DEL CAPITALISMO MODERNO
Buenos Aires, 1953. Pags. 310 y 311

trabajador no de causa justa para su despido, tiene derecho a ocupar el puesto que le corresponda en la organización económica permanente. La estabilidad en el empleo hace que el contrato laboral no pueda disolverse mientras el trabajo subsista, en tanto que el trabajador resulte necesario para la empresa.

1.5 REGIMEN DE ESTABILIDAD PREDOMINANTE EN ALGUNOS PAISES DE EUROPA Y DE LATINOAMERICA.

En la legislación inglesa, el Derecho del Trabajo no incluye preceptos sobre el despido. El eventual resarcimiento del mismo se entrega a la libertad contractual, a la costumbre y a los convenios colectivos de trabajo que suelen regular el preaviso, pero no indemnizaciones por el despido en sí. De estimarlas procedentes, el despido ha de litigar dentro de los lineamientos de las acciones generales por daños y perjuicios. Se aprecia con toda claridad que en Inglaterra el Derecho del Trabajo es de naturaleza privada.

En Rusia, el sistema político económico determina situaciones excepcionales en esta materia. De una parte, cuando se despide o cuando se expulsa a un trabajador de una actividad, se le declara culpable en el desempeño de los servicios o se aduce algo peor: un acto de ostilidad para el régimen. En ambos casos, ni el Estado indemniza ni al despedido se le ocurre intentar una acción, que solo lo llevaría a empeorar su situación. Ahora bien como el empresario superior es un solo el Estado que administra el partido único, el trabajador despedido de un establecimiento o actividad, salvo ser recluso en establecimiento penal, tiene forzosamente que ser admitido en una tarea. Se llega así a una insólita estabilidad absoluta, por la dependencia económica de todos los trabajadores con respecto a la estructura laboral unitaria del sistema laboral imperante.

En Estados Unidos, alineados en la tradición jurídica inglesa, no existe legislación específica que garantice la estabilidad laboral. En principio los empresarios, cuentan con la potestad discrecional del despido. La restricción más usual al respecto, proviene de cláusulas insertas en las convenciones laborales colectivas, donde se prevén ocasiones el abono de un preaviso o bien se implanta una prioridad, si las necesidades económicas lo exigen, que obliga a despedir al personal con menor antigüedad en la empresa. Esa panorama laboral desconcierta un país tan evolucionado en tantos aspectos sociales pero en ese mismo se encuentra la explicación de no haberse instaurado una legislación limitadora del despido y resarcidora de los injustificados. De una parte, debese ello a la facilidad de encontrar nueva ocupación por parte del despedido; de otra parte, cuando así no sucede, por crisis de trabajo los subsidios por paro forzoso aseguran las subsistencia, durante el lapso para reencontrar tarea remunerada.

En México, la estabilidad del trabajador se haya reconocida en uno de los incisos del artículo 123 de la Constitución Política de ese país; "El patron que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". En la realidad, como la reincorporación forzosa del trabajador constituye para el empresario una obligación de hacer a la que judicialmente no puede forzarse, la opción corresponde en verdad al patrono. La ley Federal del Trabajo refuerza la estabilidad del trabajador por cuanto permite que en la sentencia donde se declara injusto el despido, se condene al empresario al pago de todos los salarios correspondientes desde la interposición de la demanda.

En Brasil, desde 1923 se legisla en pro de la estabilidad laboral, reconocida primeramente para los trabajadores que contratan con un decenio de antigüedad en las empresas marítimas y ferroviarias. Desde 1935, ese amparo se extendió a todos los trabajadores de la industria y del comercio, pero no así a los rurales.

En Chile, el régimen de estabilidad se ajusta al Código de Trabajo y se establece que al despido ha de preceder el aviso previo de un mes que puede ser reemplazo por el pago de lo que se devengará en ese lapso si el cese se concreta sin dilación. El despido arbitrario determina al resarcimiento a razón de un mes de sueldo por cada año de servicio.

En Argentina desde 1957, a consecuencia de la reforma aprobada en Santa Fé, la estabilidad laboral posee jerarquía constitucional, por cuanto en el nuevo artículo o artículo 14 Bis, se le asegura al trabajador protección contra el despido arbitrario, y se proclama la estabilidad del empleado público. Además se declara que los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

1.6 CRITICA A LA ESTABILIDAD LABORAL.

La estabilidad absoluta en el empleo, no es aconsejable, si se tienen en cuenta, principalmente las situaciones concretas y prácticas que pueden plantearse. Todo despido, para ser justificado, ha de obedecer a una de las causas

expresamente establecidas en la ley; además, y esto es mucho más importante la comisión de la falta debe ser imputable al trabajador y probada en juicio, en caso de litigio, prueba que incumbe al patrono por el principio: REUS IN EXCEPTIONIBUS ACTOR REPUTATIBUR, circunstancia que coloca con frecuencia al patrono en la imposibilidad de probar la causa justa del despido, y con ello la justicia que le asiste al disolver en vinculo contractual por motivo imputable al trabajador, se trata, pues, de un problema de prueba, no siempre posible; y como en muchas ocasiones, la falta cometida por el trabajador no puede ser objeto de demostración concluyente, un trabajador, más por capricho que por interes, mantiene sus prestaciones, con abuso al derecho de la estabilidad absoluta y comprobable quebranto de la productividad y disciplina generales. La estabilidad absoluta en el empleo lleva a la restauración de los contratos AD VITAM, y por ello una doble circunstancia: a. Por cuanto que la inamovilidad se concede al trabajador, que por su parte puede romper en cualquier tiempo el contrato; b. Porque, en relación al patrono, la inamovilidad termina con el limite de la productividad del trabajador, al entrar a regir instituciones de previsión social.

1.6.1. PROPIEDAD DE LOS MEDIOS DE PRODUCCION.

Cuando de medios de producción se habla, cuando afecta a su propiedad y a la repercusión económica, varía senciblemente, según se analizen aquellos que por su magnitud pesan en el proceso social o aquellos otros que no son sino accesorios en manifestaciones menores o en operaciones minúsculas. En cuanto a estos medios de producción, complementados, sobre todo en lo fábril, con poderosos y eficientes equipos y máquinas, no existe duda que la propiedad corresponde, en los países de iniciativa y propiedad privada a los particulares casi en su totalidad. Dentro del sistema capitalista, más o menos

moderado por el intervencionismo, al trabajador le queda otra posibilidad más frecuente, la de ser propietario de medios de producción menores, como ciertos útiles y herramientas, de su propiedad personal, con las que realiza típicamente subordinados, por haberse convenido así o por convenirle al trabajador por la mayor comodidad o el mayor rendimiento que obtiene con medios para él más conocidos. En general, puede afirmarse independientemente de cualquier doctrina ideológica que son los patronos los dueños de los medios de producción.

1.6.2. PROPIEDAD DE LA PRODUCCION.

La cuestión relacionada con el dominio de la producción solo encuentra análisis preciso en aquellas actividades donde el trabajo se materializa en un artículo o producto; ya que, cuando las relaciones se agotan en un servicio, la falta de corporeidad del mismo las priva de objeto realmente apropiable. En los regimenes capitalistas, por esencia, lo producido es propiedad del empresario que, para que el trabajador le cesa el derecho que podría alegar sobre lo elaborado, le abona el salario convenido.

CAPITULO II

2. LOS PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del Derecho Común.

Algo más que se debe tomar en cuenta se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia aún cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores.

Nuestro Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando, les denomina características ideológicas que deben inspirar a la legislación laboral; a continuación iniciamos el estudio de los mismos en el orden que aparecen en el Cuarto considerando, ya indicado, advirtiendo desde ya que estudiaremos otros principios también importantes y que no aparecen expresamente mencionados en nuestro Código de Trabajo vigente, pero que inspiran determinadas instituciones de carácter laboral como lo comprobaremos oportunamente a través del estudio de las mismas.

2.1. PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES.

Este principio se enuncia diciendo que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo, a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

Como sabemos el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consistente de esta situación, trata a través de la ley compensar las desigualdades, y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos como iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

Por otra parte es importante dejar bien claro el tantas veces mencionado principio tutelar: en mi opinión se da en las relaciones individuales, es decir, entre un patrono y un trabajador, pues es en este tipo de relaciones, en las cuales una parte es débil, en tanto que en el derecho colectivo, cuando la organización sindical es fuerte los trabajadores muchas veces están en mejores condiciones que los patronos para fijar las condiciones de prestación de servicios por lo que no necesitan tutela.

En el Código de Trabajo son múltiples las disposiciones legales, que encontramos en las cuales se pone de manifiesto este principio, por razones obvias, únicamente nos concretamos a comentar los artículos 30 y 78 del Código de Trabajo vigente, a manera de ejemplos que nos ilustren sobre la comprensión del principio objeto de estudios (2).

El artículo 30 del ordenamiento precitado, dice textualmente: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no le exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador".

En esta disposición legal, se puede ver claramente que la ley se inclina de lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo, a tal punto de que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirme respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el

(2) Artículos 30 y 78, Decreto 1441, del Congreso de la República.

contrato por escrito.

El otro ejemplo que indicaba nos demuestra muy claramente la tutelaridad del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores y constituye el único caso de inversión de la carga de la prueba, establecida en el artículo 78 del Código de Trabajo que textualmente dice: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique al trabajador y este cese efectivamente sus labores pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, CON EL OBJETO DE QUE LE PRUEBE LA CAUSA EN QUE SE FUNDO EL DESPIDO,. Si el patrono no prueba, etc. (está última parte del artículo transcrito, ha sido modificada por el artículo 102, literal S, de la Constitución Política de la República). (3)

Como puede deducirse de la lectura del artículo anterior, se tutela a la parte más débil de la relación laboral al imponerle al patrono quien está en mayor capacidad económica y cultural, la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido, pues de lo contrario tendrá que pagar la indemnización correspondiente, pero debe quedar claro que la carga de la prueba se invierte únicamente en el caso del despido directo no así en el indirecto en cuyo caso el trabajador debe probar la causa del despido y no debemos confundir también otros casos en los cuales surgen presunciones en favor del trabajador, las cuales pueden ser destruidas por pruebas en contrario, como en caso del artículo 30 del Código de Trabajo, ya comentado, y otros casos como el establecido en el artículo 137 del mismo ordenamiento legal citado que como hemos dicho generan presunciones - que - como sabemos no son pruebas y de ningún modo constituyen casos de inversión de la carga probatoria como

(3) Artículo 102, Constitución Política de la República de Guatemala.

en el despido directo ya indicado. (4)

2.2. PRINCIPIO DE GARANTIAS MINIMAS.

El derecho del trabajo, constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador; e
- c. Irrenunciables únicamente para el trabajo.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir, de forzoso cumplimiento aún en

(4) Artículo 137 Decreto 1441 del Congreso de la República.

contra de la voluntad de los particulares, pues por otro lado sabemos que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de Trabajo, y otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los artículos 106 de la Constitución Política de la República, y 12 del Código de Trabajo, son nulas pleno derecho. (5) (6)

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, que son:

1. La contratación individual;
2. La contratación colectiva;
3. De manera muy especial a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de trabajo.

Lo que significa que a través de los contratos individuales y colectivo, por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate o bien reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones, etc.

Sin embargo en el mismo se señala que de manera muy especial es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo la institución por excelencia que sirve

- (5). Artículo 106. Constitución Política de la República de Guatemala.
 (6). Artículo 12 del Decreto 1441 del Congreso de la República.

para superar las garantías mínimas y esto es así.

Porque el Pacto es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.

2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO ES NECESARIO E IMPERATIVO.

Este principio se enuncia de la siguiente manera: “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante al principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”, (Literal c. Cuarto Considerando del Código de Trabajo).

En el derecho común sabemos que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, de que la compraventa de bien inmueble se formalice en escritura pública, pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, por ejemplo el precio y la forma de pago o entrega de la cosa ya citada compraventa; en el caso del derecho del trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configurarían un contenido mínimo de beneficio de los trabajadores.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva, magistralmente se refiere a este principio de la siguiente manera: (7) “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones del trabajo.

En relación al problema de la imperatividad, conoció el derecho romano dos grupos de normas, según si dicha imperatividad fuera relativa o absoluta: El *jus-dispositivum*, de imperatividad relativa, tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de acción es el derecho privado. El *jus-congens*, está integrado por las normas que se aplican necesariamente, sea para impedir o regular la formación de una relación jurídica, sea para gobernar los efectos de la que se hubiera formado; este segundo grupo, llamado derecho imperativo, posee una imperatividad absoluta y es, por su parte, el reino del derecho público; la naturaleza imperativa del derecho del trabajo, ciertamente, no es la causa eficiente de su transformación pues la imperatividad del estatuto laboral es

(7). De la Cueva Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, México, 1981.

consecuencia de su naturaleza y de sus propósitos, pero si es un dato que lo distingue esencialmente del derecho privado. Se dice por algunos escritores que el derecho privado se respeta en un principio, según el cual, las normas de orden público son derecho imperativo, de lo que concluyen que también en el derecho civil existe un campo importante para el derecho imperativo; pero parece que hay un falso planteamiento del problema; El derecho privado, particularmente el derecho civil, es derecho dispositivo, pero este derecho tiene como límite al orden público; los principios del derecho del trabajo son uno de los aspectos de la estructura fundamentalmente de la sociedad, por cuanto forman parte de los derechos del hombre, fin último de toda vida social.

“La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. ASI SE INICIO LA TRANSFORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO, JUS DISPOSITIVUM EN EL CODIGO DE NAPOLEON, AL DERECHO DEL TRABAJO COMO JUS CONGENS, CON EL CORRER DE LOS AÑOS Y AL ELEVARSE EL DERECHO DEL TRABAJO A UN MINIMO DE DERECHOS SOCIALES, IGUAL QUE LOS ANTIGUOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL HOMBRE, FORMAN PARTE DEL ORDEN PUBLICO DE LAS COMUNIDADES Y, EN CONSECUENCIA, LA SOCIEDAD, EL ESTADO Y LOS PARTICULARES TIENEN EL DEBER DE RESPETAR SUS IMPERATIVOS”.

“El derecho del trabajo es un derecho imperativo y constituye los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: Por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se

dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que les sean supletorias”.

“La injusticia de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: Las relaciones entre el capital y el trabajo, como se analiza en unos renglones anteriores, son necesarios, pues no puede concebirse que el capital se negará a utilizar al trabajo, no éste a aquel, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable”.

2.4. EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO REALISTA Y OBJETIVO.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES REALISTA: Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES 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. (Cuarto Considerando Código de Trabajo, literal d.).

Este principio es de gran trascendencia en el Derecho del Trabajo, toda vez

que significa que el Derecho de Trabajo recoge los hechos concretos que la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

En el artículo 19 del Código de Trabajo tenemos un caso que nos demuestre claramente la vigencia del principio ya relacionado, el mencionado artículo dice lo siguiente: "Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente". (8)

De la disposición del artículo anteriormente transcrito se deduce claramente que relación de trabajo es el hecho de trabajar, ejecutar una obra y esto trae como consecuencia que se inicie y perfeccione un contrato individual de trabajo.

2.5. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO ESSENCIALMENTE CONCILIADOR ENTRE CAPITAL Y EL TRABAJO.

Aunque este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el Derecho del Trabajo, ciertamente, por razones de sobra conocidas lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy

(8) Artículo 19 del Decreto 1441, del Congreso de la República.

distintos. Resulta evidente de que técnicamente este principio no se aplica en el Derecho de Trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque estamos consientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos.

Se afirma lo anterior por lo siguiente, según se ha expresado con motivo del estudio de principios como el de garantías mínimas y el de carácter imperativo, las prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las dos partes ni el Estado pueden contratar en condiciones inferiores, si estas prestaciones son de carácter irrevocable únicamente para los trabajadores, es posible no comprender como el trabajador podría conciliar sobre la misma, si la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada, las dos partes de la relación sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo en un diferendo determinado, por ello resulta concluyente desde el punto de vista estricto del derecho sustantivo este principio aunque calcado en el sexto considerando del Código de Trabajo no tiene aplicación sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

2.6. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.

A partir de la segunda Guerra Mundial, se ha venido perfilando este principio, como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino también se están asegurando para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social, llegando el momento pueden jubilarse decorosamente, como

corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

En opinión del tratadista mexicano Mario de la Cueva, "La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y 2) La exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser, por motivo imputable al trabajador - el incumplimiento de sus obligaciones - y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico - implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente enojosa: Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se vea obligado a iniciar una nueva labor, en una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, en la sociedad se vea obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo, arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual, igualmente innecesario e injusto" Mario de la Cueva. (9)

(9) De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 1981.

Con toda razón se ha afirmado, que modernamente al Derecho del Trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por muchas razones como las expuestas por el Doctor de la Cueva, y otras, como el hecho de que las indemnizaciones no resuelven ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea, le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado ampliamente trillado por otros comerciantes, industriales, etc. , lo más probable es que tarde o temprano se vea en necesidad de buscar un nuevo empleo con toda la problemática ya señalada.

Por lo anterior y congruente con este principio el derecho individual de trabajo, regula tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, siendo estas:

- a. El contrato de trabajo por tiempo indefinido;
- b. La sustitución patronal; y
- c. La suspensión de los contratos de trabajo.

2.7. EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO HONDAMENTE DEMOCRATICO.

Se dice que es hondamente democrático, porque se oriente a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica , sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el

derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los marcos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Postula muy interesante analizar este principio, que se ve claramente es de carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo código (Decreto 330), a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consistentes de que esto último, no coincida con la libertad económica. Restando agregar que lamentablemente este hermoso enunciado a la fecha no se ha realizado.

CAPITULO III

3. INSTITUCIONES EN LAS QUE SE CONTIENE LA ESTABILIDAD DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO.

3.1. LA SUSTITUCION PATRONAL.

Esta es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

El tratadista mexicano Nestor de Buen, se refiere a la institución de la manera siguiente: " el concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano, acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, es una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. (10)

Sin embargo no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original.

La sustitución patronal es mucho más que eso, la sustitución patronal supone

(10) De Buen, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO, 1983.

los siguientes elementos:

- a. La existencia de una empresa o establecimiento;
- b. La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c. La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas); y
- d. El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrono anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En realidad la sustitución patronal transfiere no solo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Esta institución, está regulada en el artículo 23 del Código de Trabajo, que literalmente dice:

“ La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido que da 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 ya hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.

La sustitución en nuestro medio, con todas sus bondades adolece de algunos defectos, como el hecho de que la disposición del artículo 23 del Código de Trabajo, no impone la obligación de notificar a los trabajadores la referida sustitución, por lo que queda en la incertidumbre si los seis meses se empieza

a contar de la fecha del contrato que haya dado lugar al cambio de patrono como en realidad sucede en la práctica nuestra, o si los trabajadores deberían como en la legislación mexicana ser notificados de la misma, pues en tanto no se notifique a los trabajadores, así lo exige la ley, ambos patronos siguen siendo responsables es decir que los seis meses se cuentan desde la notificación; (11)

3.2. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

El artículo 26 del Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece “ Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”. (12)

De la lectura del artículo transcrito, resulta bien claro . Que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para

(11) Artículo 43 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República

(12) Artículo 28 del Decreto 1441 del Congreso de la República.

obra determinada de carácter excepcional.

3.2.1. ELEMENTOS CARACTERISTICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En este apartado se estudiarán los elementos especiales del Contrato Individual de Trabajo, que lo diferencian de otros contratos, y que son:

- La Subordinación
- La Ausencia de Riesgo
- La Estabilidad; y
- La Profesionalidad.

Estos elementos tipifican al contrato, de este estudio, aún cuando en algunas oportunidades no estén presentes todos o que, a simple vista sea difícil determinarlos.

3.2.1.1. LA SUBORDINACION.

Etimológicamente se deriva del latín : “de sub, abajo y ordinare, ordenar”.

Su origen debe buscarse en la antigua patria potestad o en el poder de los señores feudales sobre siervos, y en el estado de servidumbre de los esclavos en etapas anteriores de la historia.

La subordinación reconoce que el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino que en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador en consecuencia no significa sometimiento.

Ramírez Gronda, dice: “ Ya hemos referido que una de las características sobresalientes de la organización actual, consiste en aquella especial situación económica-laboral en que se encuentran la mayor parte de las personas en todos los países; en lugar de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas habitual y continuada”. Esta idea realza el significado actual de la subordinación.

SU IMPORTANCIA:

Es vital para el contrato de trabajo y se afirma que ha sido determinado en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales.

Se ha intentado sustituir la denominación “Derecho del trabajo”, por la de Derecho del Trabajo Subordinado”, y para ello se ha considerado que tal rama del derecho publico, protege y tutela al trabajo subordinado y no al trabajador; en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo.

Mario de la Cueva , anota: “ El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas , la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra En el fenómeno de la

producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por esto es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado”.

DEFINICIONES:

Guillermo Cabanellas la define en el siguiente párrafo:

Dentro de la tesis por nosotros sostenida, en relación a su naturaleza jurídica, entendemos por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.

Ludovico Barassi reproduce el concepto jurisprudencia de la magistratura de trabajo italiana y dice que consistía en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincule la libre actividad del individuo a las órdenes a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya técnica y administrativa es absorbida”.

CARACTERES:

- a. El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón esta sujeto a la organización de la empresa;
- b. El patrón adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza;
- c. La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del empleador, con la facultad de éste de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo.
- d. La fiscalización del empleador, supervisar y controlar la forma en que el laborante desempeña sus labores;
- e. La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no deben ser accidentales;
- f. El servicio se presta por cuenta ajena en beneficio del empleador, para los fines económicos de éste, por lo tanto, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa.

DIRECCION Y DEPENDENCIA

Se utiliza con frecuencia como sinónimos los términos SUBORDINACION, DEPENDENCIA Y DIRECCION, pero el más aceptado en la doctrina, por

amplio y flexible, es el de la subordinación.

Dirección se deriva de dirigir, que significa conducción y orientación a determinado lugar, por medio de ella una persona se encamina a lo mejor. La dirección se manifiesta en mayor o menor grado, según los servicios que se presten, disminuye a medida que los laborantes son técnicamente más calificados.

El término dependencia, que tradicionalmente se comprende como vínculo económico, es el que se concuerda con la subordinación pues quien depende. Está sujeto a un poder o autoridad un orden o dominio establecido por otro.

Ramírez Gronda, señala que: " en la doctrina y también en la legislación o de subordinación, utilizándose estas distintas voces que nos parecen sinónimos, es decir que en el fondo aluden a una misma cuestión".

La subordinación comprende tanto la dirección como la dependencia y consecuentemente es más comprensiva que las otras; por lo que es el término de mayor número de adeptos en la doctrina.

NATURALEZA JURIDICA.

Existen teorías para explicar la naturaleza jurídica entre las más importantes están:

Teoría mixta de la subordinación

Esta considera que la subordinación está integrada por caracteres jurídicos, económicos y técnicos.

Los jurídicos se manifiestan cuando el trabajador cumple con las obligaciones de la ley, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el reglamento interno de la empresa, que lo sitúan como jurídicamente subordinado al empleador.

La subordinación técnica se encuentra en la ejecución del contrato de trabajo y las dos últimas varían de acuerdo a la clase de servicios que presta el laborante, la otra deviene del contrato y la ley.

Ernesto Krotoschin, aún cuando el aspecto técnico no le da relevancia, dice "Uno de los puntos cardinales consiste en saber si la dependencia del trabajador ha de ser jurídica (también personal jerárquica), o económica (social), o simplemente técnica. Puede descartarse este último aspecto, por ser de menor resonancia, y porque la llamada dependencia técnica es muy relativa, según la categoría del trabajador".

3.2.1.2 AUSENCIA DE RIESGO.

Riesgo es: "Contingencia, probabilidad o proximidad de un daño, peligro. Arturo Orgaz, lo define: " peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos".

Jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o un derecho.

EL RIESGO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

Por la tutelaridad y protección del Derecho del Trabajo, no es posible aplicar los principios del Derecho Común al Riesgo, si se trata de imposible de cumplir el contrato, imputable a las parte o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno.

La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característica del contrato e importancia al lado de la subordinación.

Considera Ludovico Garassu que: "La importancia del riesgo como fin o elemento supremo y final en el sentido lógico, fin que es resultado, pero que no solo justifica a su vez el poder directo del empleador, la relación de subordinación, sino que además concurre con esta ultima a plasmar la relación de trabajo".

Es decir, la subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador se integran y justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato laboral.

3.2.1.3. LA ESTABILIDAD.

Como elemento del contrato laboral, es igual a la subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, está dentro de las aspiraciones del Derecho del Trabajo.

CONCEPTO E IMPORTANCIA.

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio.

El contrato de trabajo, de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente al servicio a prestarse.

Cabanellas, denota su importancia; "Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable".

La estabilidad juega un papel importante en el contrato de trabajo, es motivo de preocupación de los estudiosos, razón por la que Cabanellas, expresa: "Precisamente como lo hemos expuesto, la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo, finalidad buscada igualmente por el trabajador y por el patrono, y amparada por el legislador".

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al laborante, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

La causa razonable para rescindir unilateralmente el contrato, puede originarse en el incumplimiento de la otra parte con causa legal; por motivos técnicos o económicos, instalar nueva maquinaria, quiebra de la empresa, depresión económica que imposibilite la producción, etc. La disolución unilateral del contrato sin justa causa trae consecuencias negativas para las partes; el laborante tiene que buscar nueva ocupación y el empleador probar un nuevo empleado. Para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser ente productivo, deja de consumir y tiene que buscarle ocupación. El estado se hace cargo de los desocupados por medio de las bolsas de empleo.

Las anteriores razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento de contrato de trabajo.

CONTENIDO Y CLASES

La permanencia vincula a los sujetos de la relación laboral, la transitoriedad no la integra. La estabilidad se refiere al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio del trabajador, el vínculo permanente, aún cuando el servicio se preste periódicamente.

Cabanellas, diferencia la estabilidad como propósito del legislador, de la estabilidad como función y dice: "La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo; el del mantenimiento del vínculo laboral.

De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo; aunque propiamente sea estabilidad referida a la función, que dentro de la empresa, ocupa el trabajador junto al empleo".

La estabilidad reporta beneficios al empleador, logra que el trabajador se ligue a la empresa y se especialice en su labor, le garantiza la obediencia de éste, quien procura no perder el empleo por una falta.

Este instituto se clasifica en:

ESTABILIDAD RELATIVA

ESTABILIDAD ABSOLUTA

ESTABILIDAD RELATIVA. Es cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo servido. Da cabida a elementos subjetivos como la simpatía, si el trabajador no le agrada al empresario, lo despide e indemniza.

ESTABILIDAD ABSOLUTA. Se le denomina real, total o en sentido propio, cuando el empleador sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo y dado el caso, debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley.

3.2.1.4. LA PROFESIONALIDAD.

Por sí solo, este elemento no configura al contrato de trabajo, pero estipula de éste y junto a los otros elementos específicos, le da la individualidad.

CONCEPTO Y DEFINICION.

Profesar significa ejercer una ciencia u oficio; profesión es la acción de profesar. Comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona.

El profesionalismo comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene remuneración, ingreso económico.

Las profesiones surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad, específicamente las de producción.

Guillermo Cabanellas, considera que: "Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejercer públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios". (13)

La profesionalidad, como actividad para la que fue contratado el laborante,

(13) Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL, 1985.

surge de la reiteración de las tareas de esa actividad. El profesionalismo en el trabajador interesa en esta oportunidad; o como dice Cabanellas: " La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio. El trabajador ingresa a la empresa con título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos".

El trabajador al incorporarse a la empresa se enviste de una categoría especial, de profesionalidad, no necesariamente es una especialización pero requiere la reiteración de tareas en la actividad contratada, debe ser medio económico de subsistencia, lucro o beneficio.

CONTENIDO Y APLICACION.

Hay casos en que el trabajador se incorpora eventual o accidentalmente a la empresa, para adquirir dinero en una actividad distinta a la que profesionalmente le corresponde.

El trabajador calificado es técnico en la actividad que desarrolla, es mejor remunerado; el producto de su trabajo es cualitativamente apreciado por el empleador, quien es beneficiado por la alta calidad de este resultado.

La profesionalidad se interpreta en dos formas: en sentido Lato, cuando la

actividad a que se dedica una persona para su sustento, prevalece sobre otras y es habitual. En sentido restringido, por la dedicación y laboriosidad empleada en la actividad, no solo es habitualidad y tiempo de trabajo, implica la forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos y psíquicos del laborante. En el último sentido anota Barassi: " Y entonces la actividad profesional es propia y exclusivamente aquella entre diversas actividades posibles de una persona, que prevalece sobre todas no tanto porque sea el medio principal, sino exclusivo, que da el sustento a quien vive de su trabajo y a su familia, sino porque es la más importante de las expresiones de su trabajo, en cuanto se ha sometido para ella a una preparación formativa más o menos intensa".

La profesionalidad en sentido restringido, como especialización del trabajo, puede coincidir con el servicio contratado, pero generalmente, el contrato se refiere al sentido lato de la profesionalidad, esta última fija el género o especie de la actividad relacionada con la naturaleza de la empresa. Ernesto Krotoschin, habla de: " Calificación profesional personal" y de " Calificación profesional convencional", al referirse en el primer caso a la profesionalidad en sentido lato y el segundo en sentido restringido.

3.3. LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

En casi todos los países y en el nuestro, hay tendencia a limitar las causas de terminación de los contratos de trabajo, para mantener la estabilidad del trabajador.

Uno de los medios para conseguir ese fin es la suspensión de los contratos de trabajo que deja a éste en vigor, aunque no se cumplan, pasajeramente ciertas obligaciones y no puedan hacerse valer ciertos derechos.

Por variadas circunstancias trabajadores y patronos pueden encontrarse imposibilitados para cumplir con sus obligaciones fundamentales, o sea, prestar el servicio y pagar el salario, la institución de la suspensión del contrato de trabajo persigue resolver estas situaciones, estableciendo los casos en que pueden suspenderse los efectos del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, esto es, sin que el trabajador incurra en responsabilidad por no presentarse a desempeñar el servicio y el patrono, por no pagar el salario. El principio en que se fundamenta, en la mayor parte de las legislaciones, la suspensión del contrato de trabajo, es el que señala que ninguno de los contratantes es responsable del caso fortuito.

Como el principio es vago, algunas legislaciones como la nuestra señala taxativamente los casos de suspensión.

Otras, siempre para garantizar la permanencia de la relación de trabajo en beneficio del trabajador consideran que debe de consignarse una regla lo suficientemente elástica, para remitir al obrero faltar en determinadas condiciones a su trabajo.

Según algunos tratadistas, existen dos clases de suspensión: Absoluta y Relativa.

SUSPENSION ABSOLUTA. Es aquella en que ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna.

SUSPENSION RELATIVA. Se presenta cuando sólo una de las partes contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones.

El instituto de la suspensión de los contratantes de trabajo, se contiene en el Artículo 65 del Código de Trabajo vigente.

CAPITULO III

CRITERIO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO EN RELACION AL RESPETO A LA ESTABILIDAD EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

4.1. PRESENTACION

El muestreo de encuesta contenida en este capítulo, persigue como finalidad principal el demostrar que los trabajadores guatemaltecos en general, desconocen el espíritu y alcances en la institución de la estabilidad como elemento característico de los contratos de trabajo, de la misma manera el estudio de las próximas líneas que se presentará, permite establecer con toda claridad que una gran mayoría de casos la estabilidad de los contratos individuales de trabajo constituye un derecho ilusorio y un espejismo, casi imposible de concretar. Como consecuencia de esas dos premisas los trabajadores manifiestan a través de la encuesta su pérdida de la fe en las leyes y sobre todo en los institutos que dentro del código del trabajo, garantizan la estabilidad en el empleo. finalmente el estudio desarrollado dentro del presente capítulo permitirá concluir en que aunado al irrespeto a la inestabilidad el principio de conciliación tampoco se cumple en la ley laboral guatemalteca y la inobservancia a las normas que obligan a los patronos a respetar la estabilidad en el empleo tiene como punto culminante el factor que contribuye ostensiblemente al desempleo en nuestro país. Todos los anteriores son entonces los propósitos que persigue la encuesta contenida en este capítulo.

4.2. ENCUESTA

FUENTE: Un total de veinte muestras distribuidas así:
10 muestras dirigidas a trabajadores del sector privado, y
10 muestras dirigidas a trabajadores del sector público.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: "EL ORIGEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL
Y LAS INSTITUCIONES QUE LA GARANTIZAN EN LA
LEGISLACION GUATEMALTECA."

SUSTENTANTE: CAROLINA DE LOS ANGELES BARAHONA
JACOME.

Trabajo previo y necesario para sustentar el exámen general público de tesis,
para optar al grado academico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y
Sociales y a los Títulos de Abogado y Notario.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta esta dirigida a trabajadores del sector público y del
sector privado con el objeto de conocer su criterio y relación al respeto de
la institución de la estabilidad en los contratos individuales de trabajo
pretendiendo determinar si se conoce la institución, sus fines y la incidencia
que dentro de la práctica laboral guatemalteca pueda tener la inobservancia
que de ella hacen los empleados de forma sistemática.

Debe responderse en los espacios en blanco con una X en la opción que se
estime correcta.

INTERROGANTES:

1. Calidad del encuestado:

TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO ___

TRABAJADOR DEL SECTOR PUBLICO ___

2. CONOCE UD. CUAL ES LA FINALIDAD DE LA ESTABILIDAD DENTRO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO?

SI ___ NO ___

3. CONSIDERA UD, QUE SE RESPETA POR PARTE DE LOS PATRONOS, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO?

SI ___ NO ___

4. CONSIDERA UD, QUE INSTITUCIONES CONTENIDAS EN EL CODIGO DE TRABAJO GARANTIZAN LA ESTABILIDAD EN LOS TRABAJADORES?

SI ___ NO ___

5. SABE UD, QUE LA LEY DE TRABAJO ESTABLECE QUE TODOS LOS CONTRATOS DE TRABAJO SE TIENEN POR LEY CELEBRADO POR TIEMPO INDIFINIDO?

SI ___ NO ___

6. SABE UD, QUE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE OBRA DETERMINADA Y A PLAZOS FIJO TIENE CARACTER DE EXCEPCION Y SOLO EN ESE CARACTER PUEDE CELEBRARSE?

SI ___ NO ___

7. SABIA UD, QUE AUNQUE LA PRESTACION DEL TRABAJO INICIA SIN QUE REDACTE DOCUMENTO QUE CONTENGA EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EL PATRONO ESTA OBLIGADO A SUSCRIBIRLO POSTERIORMENTE Y A ENTREGARLE UN COPIA?

SI ___ NO ___

8. SABIA UD, QUE LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, TIENE POR OBJETIVO ASEGURAR LA PERMANECIA EN EL EMPLEO?

SI ___ NO ___

9. CONSIDERA UD, QUE SE CUMPLE EL PRINCIPIO DE CONCILIACION EN LA PRACTICA LABORAL GUATEMALTECA?

SI ___ NO ___

10. CONSIDERA UD, QUE EL IRRESPECTO A ESTABILIDAD ES FACTOR DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAIS?

SI ___ NO ___

4.3. EVALUACION

1. En cuanto a la interrogante No. 1, El resultado refleja que el 50% de los encuestados son trabajadores del sector público, mientras que el otro 50% son trabajadores del sector privado.

2. En cuanto a la interrogante No. 2, El resultado obtenido resulta más que preocupante, pues el 100% de los encuestados, respondió que no conoce cual es la finalidad de la estabilidad dentro de los contratos individuales de trabajo, lo que constituye un claro indicador del porque una gran mayoría de trabajadores guatemaltecos cuando son despedidos no reclaman contra su empleador.

3. En cuanto a la interrogante No. 3, el resultado constituye una voz de alerta sobre un hecho bastante conocido, que es precisamente que los patronos en Guatemala, no respetan la estabilidad en el empleo, y en ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

4. En cuanto a la interrogante No. 4, El resultado arrojado es muy importante por cuanto el 100% de los encuestados manifiestan que las instituciones contenidas en el código de trabajo, tales como el contrato individual de trabajo, cuyo proposito es confirmar la doctrina y la ley es proteger la estabilidad en el trabajo, no garantizan la estabilidad en el empleo, lo que dicho en otra manera significa que la totalidad de los encuestados ha perdido la fe en las leyes.

5. En cuanto a la interrogante No. 5, El 100% de los interrogados manifesto desconocer que todos los contratos de trabajo por regla general se tienen por celebrados por tiempo indefinidos, por lo que vuelve a descartar el hecho que por desconocimiento engañe constantemente a los trabajadores, con contratos celebrados simuladamente a plazo fijo, aun en la realidad deban ser contratos a tiempo indefinido.

6. En cuanto a la interrogante No. 6, Su resultado completa la interrogante anterior, pues nuevamente el 100% de los encuestados manifiestan desconocimiento de la ley, cuando corresponde no saber que los contratos a plazo fijo y obra determinada, tienen carácter excepcional en el código de trabajo.

7. En cuanto a la interrogante No. 7, Su resultado es muy importante puesto que el 100% de los encuestados, manifiestan no saber que el patrono tiene obligación legal de suscribir un contrato de trabajo por escrito, aunque la relacion de trabajo haya empezado con la simple prestación de los servicios.

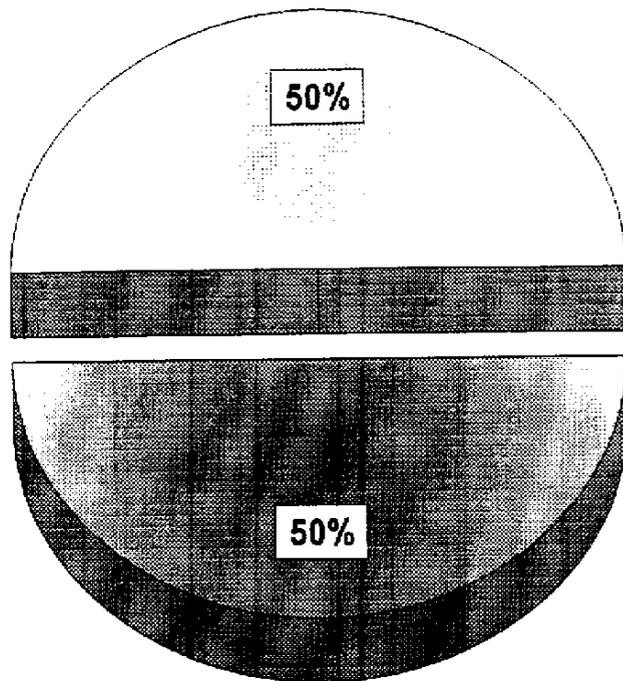
8. En cuanto a la interrogante No. 8, Su resultado permitirá establecer que uno de los problemas más graves de los trabajadores guatemaltecos, es precisamente el desconocimiento de la legislación laboral actual, pues el 100% de los encuestados manifiestan no saber que la suspensión de los contratos de trabajo tienen por objeto asegurar la permanencia en el empleo.

9. En cuanto a la interrogante No. 9, Su resultado es revelador pues permite concluir en que el principio de la conciliación es visto como algo completamente inefectivo, pues el 100% de los encuestados manifiestan que en la práctica laboral guatemalteca no se cumple el principio de la

conciliación.

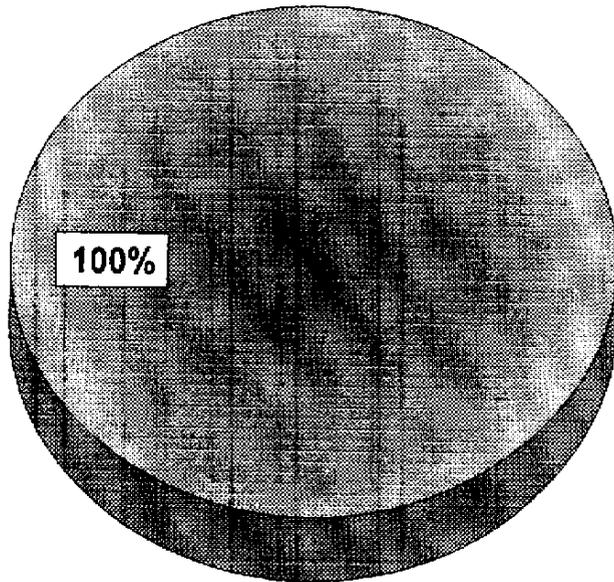
10. Finalmente en cuanto a la interrogante No. 10, su resultado debe preocuparnos a todos los guatemaltecos, pues el 100% de los encuestados, coinciden en afirmar que el irrespecto a la estabilidad produce como consecuencia el desempleo.

INTERROGANTE # 1



TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
 TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

INTERROGANTE # 2

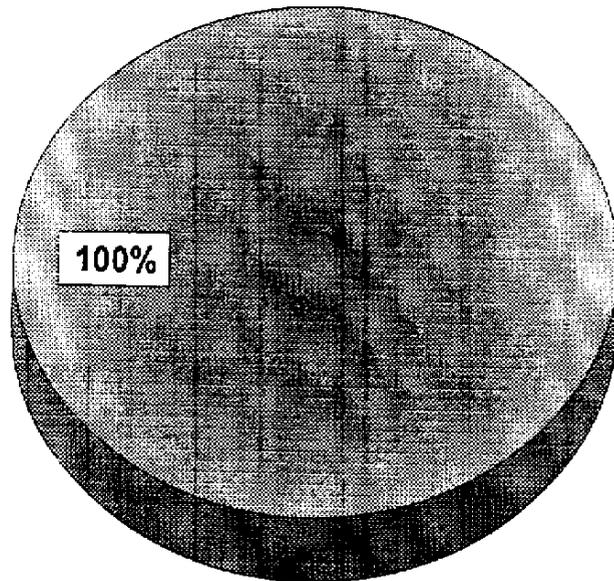


SI



NO

INTERROGANTE # 3

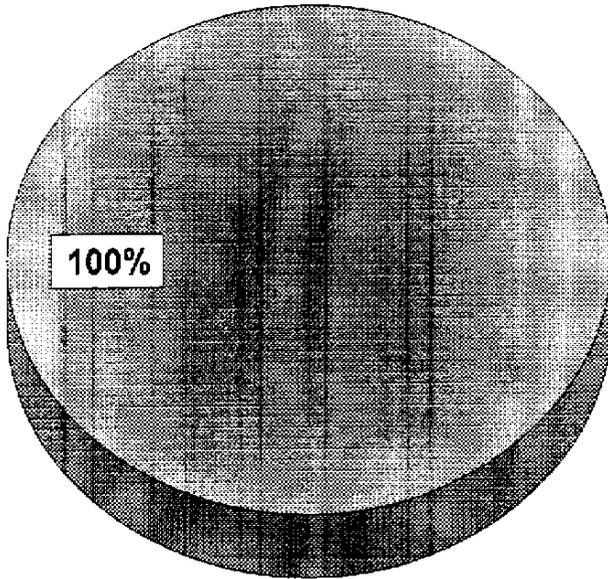


SI



NO

INTERROGANTE # 4

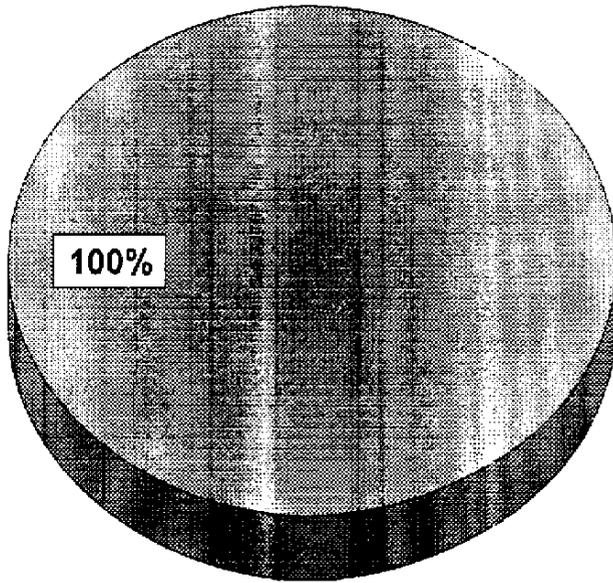


SI



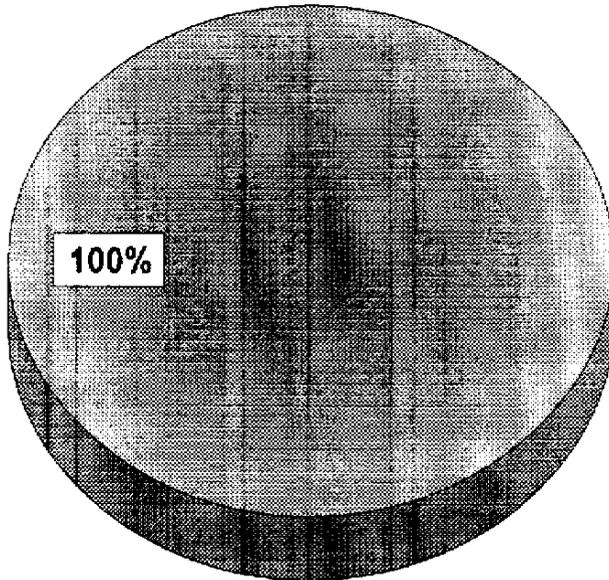
NO

INTERROGANTE # 5



SI NO

INTERROGANTE # 6

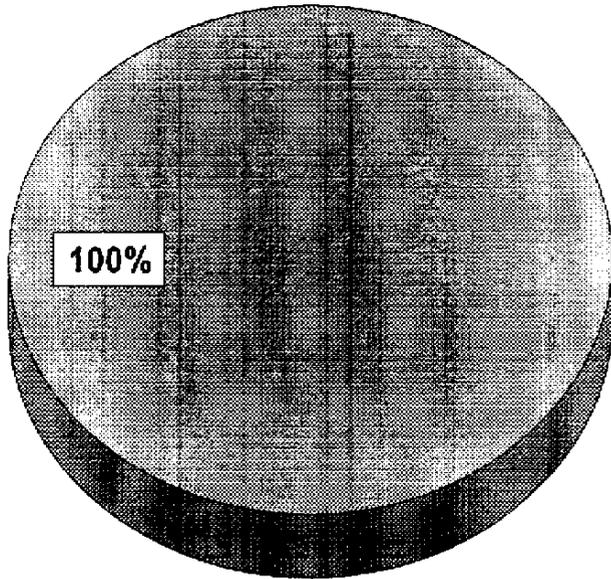


SI



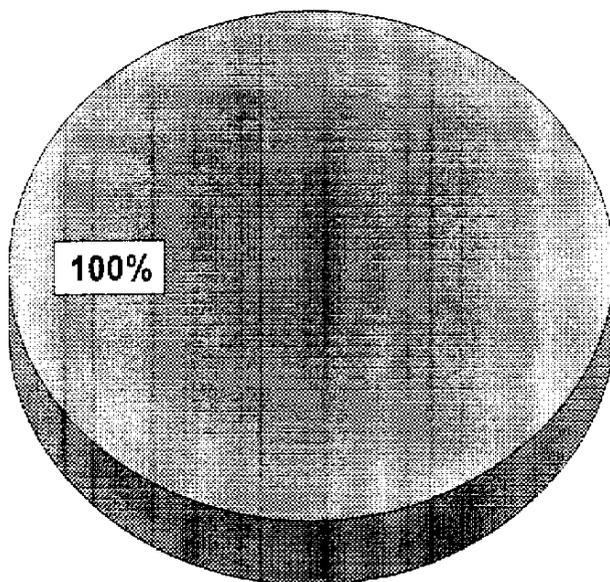
NO

INTERROGANTE # 7



SI NO

INTERROGANTE # 8

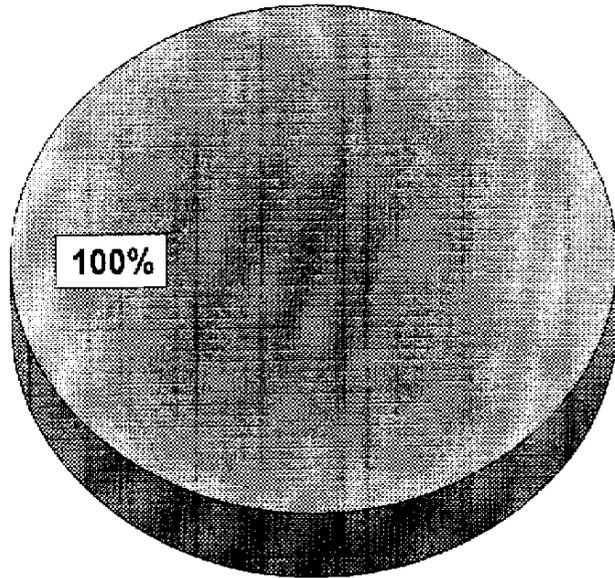


SI



NO

INTERROGANTE # 9

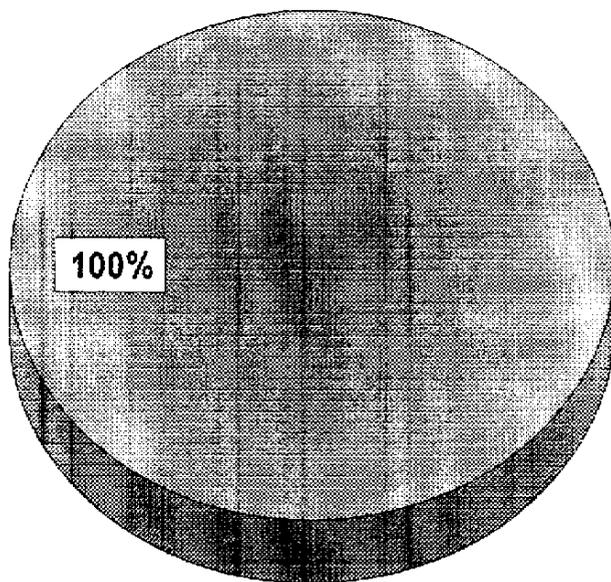


SI



NO

INTERROGANTE # 10



SI NO

CONCLUSIONES

1. La estabilidad laboral tiene como propósito asegurar la permanencia de los trabajadores en el empleo.
2. Los trabajadores en Guatemala desconocen la finalidad que persigue la institución de la estabilidad dentro de los contratos de trabajo.
3. Los patronos en Guatemala, no respetan el principio de estabilidad dentro de los contratos individuales de trabajo y terminan relaciones de trabajo establecidas a tiempo indefinido.
4. Las instituciones contenidas en el Código de Trabajo que garantizan la estabilidad en el empleo, son actualmente ineficaces para contener el irrespeto a la seguridad en el empleo.
5. Los trabajadores en Guatemala, desconocen que todos los contratos de trabajo deben de tenerse como regla general por celebrado a tiempo indefinido.
6. Los contratos individuales de trabajo que se perfeccionen con la prestación de los servicios, nunca son redactados por escrito, incumpléndose con ello la disposición del artículo 30 del Código de Trabajo, que establece la obligación de que se suscriba el contrato por escrito.
7. Algunos casos de suspensión de los contratos de trabajo, como la suspensión por enfermedad, son deducidos del tiempo de servicio de los trabajadores al momento de solicitar éstos su retiro por jubilación.

8. En Guatemala constituye una práctica sistemática de los empleadores de encubrir contratos individuales celebrados a tiempo indefinido con supuesto contrato celebrado a plazo fijo sobre la base de que se señala fecha de inicio y de terminación de los mismos.
9. El principio de conciliación en el ámbito laboral guatemalteco ha pasado a ser totalmente importante como medio para pretender defender la estabilidad del trabajador dentro del contrato individual de trabajo.
10. La inobservancia y el irrespeto a las normas e instituciones que garantizan el principio de estabilidad dentro de la legislación de trabajo guatemalteca, contribuye a producir factor de desempleo en Guatemala.

RECOMENDACIONES

1. Se tome nota de que la estabilidad laboral asegure la permanencia del trabajador en el empleo.
2. Se decrete la promulgación de una ley que pueda exigir al Patrono Guatemalteco el respeto del Principio de Estabilidad dentro de los contratos individuales.
3. Se trámite la revisión del Principio de Conciliación, en el ámbito de nuestra legislación guatemalteca, ya que éste ha pasado de ser totalmente inoperante como medio para protección de la Estabilidad del trabajador en el contrato individual de trabajo.
4. Se tomen en consideración las nuevas tendencias del Derecho Laboral, extrayendo del mismo lo aplicable a nuestra legislación y realidad social.

BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS

- A. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición México 1968.
- B. De Buen, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO Editorial Heliasta, 1986
- C. De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO Ediciones Palma, Segunda Edición Buenos Aires, 1977.

AUTORES NACIONALES

- A. López Larrave, Mario. EL MOVIMIENTO DE HUELGA CENTROAMERICANA. Guatemala, 1979.
- B. Navas Alvares, Maria Guadalupe, EL MOVIMIENTO SINDICAL COMO MANIFESTACION DE LA LUCHA DE CLASES. Guatemala, 1979.

DICCIONARIOS

- A. Caballenas,Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL Décima Edición, Editorial Hliastica Buenos Aires, 1976.
- B. Ossorio, Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. Buenos Aires,1983.

LEGISLACION

- A. Constitución Política De La República
- B. Código De Trabajo, Decreto 1441, Del Congreso De La República
- C. Decreto Legislativo NO. 71-86, Ley De Sindicalización y Huelga De los Trabajadores del Estado
- D. Decreto Legislativo, No.35-98 Reformas al Decreto 71-86
- E. Decreto Legislativo 64-92
- F. Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.