

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

LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS DE TRABAJO
EN CENTROAMERICA



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

PROF

JUAN ANTONIO RIVERA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1994

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL
04
T(1414)

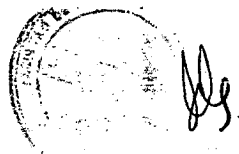
**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

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

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



2048-94

Guatemala, 25 de mayo de 1994

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

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

RECIBIDO
Hoy 14 de Mayo de 1994
OFICIAL

Señor Decano:

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

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

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

Me suscribo, de usted atento y seguro servidor,

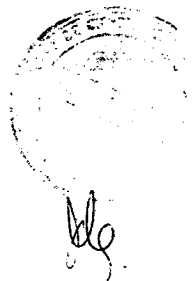
Lic. César Augusto Martínez Alarcón
Asesor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

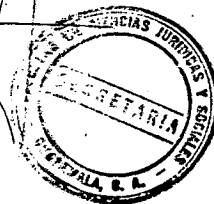
Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica



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

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

[Handwritten signature]





2227-94

Guatemala, 11 de julio de 1,994.

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

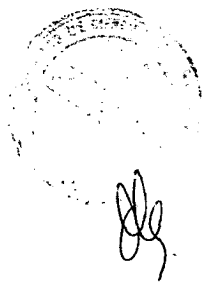
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
12 JUL 1994
RECIBIDO
Hora 14 Minutos 2:05
OFICIAL

Señor Decano:

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

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

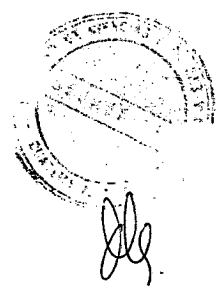
Lic. Marco Tulio Castillo Lutz
Abogado y Notario



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

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

Lic. Marco Tulio Castillo Luthé
Abogado y Notario



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

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

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN

REVISOR

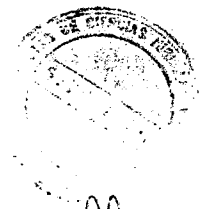
*Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica

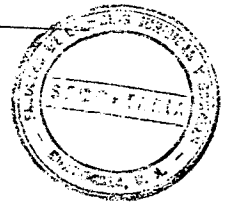
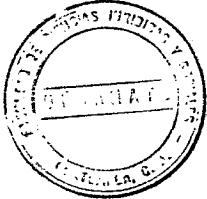


Handwritten signature or initials.

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

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

Handwritten signature and a large stylized flourish.



DEDICO ESTE ACTO

A DIOS:

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

A MI MADRE: CATALINA RIVERA MORALES

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

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

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

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

Con cariño fraternal.

A TODOS MIS AMIGOS EN GENERAL:

Con todo aprecio.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:

Mi sincero reconocimiento.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Máximo centro de cultura en nuestro país.

LA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOS
DEL TRABAJO EN CENTRO AMERICA

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

ESTABILIDAD LABORAL

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

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

CAPITULO II

EMPLEO Y DESEMPLEO

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

CAPITULO IIILA ESTABILIDAD EN LOS CODIGOSDEL TRABAJO EN CENTRO AMERICA

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

INTRODUCCION

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

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

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

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

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

EL AUTOR.

CAPITULO I

1. CONCEPTO, CARACTERES.

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

Esta permanencia del Trabajador en el centro de

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

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

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

2. DEFINICION:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. NATURALEZA JURIDICA:

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

(4) Obra Citada. Pag. 220.

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

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

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

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

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

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

4. CLASES:

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

4.1. ESTABILIDAD RELATIVA O DURABILIDAD:

Se dice que la Estabilidad en el trabajo es Re-

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

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

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

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

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

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

4.2. ESTABILIDAD ABSOLUTA O PERDURABILIDAD:

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

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

(6) Obra Citada. Pag. 641

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

En virtud de que la sanción jurídica, efectiviza-

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

(8) Obra Citada. Pag. 25

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

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

(9) Obra Citada. Pag. 25

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

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

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

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

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

4.2.1. CONCEPTO DE REINSTALACION:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

se o suspensión del contrato o relación de trabajo.

4.2.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA REINSTALACION:

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

4.3.2. REINSTALACION GARANTIA DE LA ESTABILIDAD:

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

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

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

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

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

4.2.4. FINES DE LA REINSTALACION:

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

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

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

4.2.5. REINSTALACION INSTITUCION PROPIA DEL DERECHO DEL

TRABAJO:

El Derecho del Trabajo, por ser ente autónomo de

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

5. SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. LA RESERVA DE PLAZA:

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

5.2. LA SUSTITUCION PATRONAL:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

EMPLEO Y DESEMPLEO

1. EL DERECHO A TRABAJAR:

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

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

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

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

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

rado para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

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

(21) Obra Citada. Tomo I, Pág. 632.

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

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

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

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

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

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

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

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

escasas fuentes de trabajo existentes y en las oficinas del Estado, lugares a donde masivamente concurren los trabajadores con la esperanza de encontrar una oportunidad de trabajo y en las cuales en muchas ocasiones se presentan cuadros dramáticos en donde los trabajadores imploran porque se les otorgue una plaza de trabajo, en virtud de que carecen de los más elementales recursos básicos para la subsistencia de él y de su familia. Esta problemática es de indole social; para sentir y vivir el problema se requiere de tener una conciencia y sensibilidad social colectiva y para esto no necesariamente se tiene que poseer un pensamiento ideológico político de tipo socialista. Resulta paradójico que las diferentes legislaciones en materia de trabajo, mencione en forma imperativa la gorda obligación que tienen los trabajadores de trabajar y que en la práctica hay de miles de trabajadores desocupados como consecuencia de que los gobiernos o Estados se olvidan o no se preocupan en crear nuevas de trabajo para absorver la mano de obra desocupada existente, aunado a esto las autoridades del gobierno con sus políticas económicas neolibe-

rales, están cerrando fuentes de trabajo o reduciendo las plazas de trabajo, con lo cual están dejando sin trabajo a ejércitos de trabajadores y con ello agudizando aún más la crisis de desempleo.

Siendo patente la situación de pobreza en la que viven millares de trabajadores, por la falta de centros de producción y agregado a esto -repito- la implementación de las nuevas corrientes neoliberales de los gobiernos, lo cual conlleva la venta de las Empresas estatales o la reducción de las plazas de trabajo en las mismas, por lo que es necesario realizar un breve comentario crítico del sistema político, económico, y social imperante en los países subdesarrollados, dentro de los cuales se encuentran los países de Centro América. No es la presente Tesis un trabajo de tipo socio-político ni económico, pero, bien puede intentarse someramente definir el sistema socio-político y económico que nos rige.

Estos países son eminentemente subdesarrollados y todavía con profundos rasgos de colonias, tienen una estructura económica capitalista recalcitrante, y dependiente del

sistema capitalista de los Estados Unidos de Norte América, con una estructura jurídica orientada a fortalecer y a perpetuar el sistema socio-político y económico que permite la sobreexplotación de los trabajadores y por ende el enriquecimiento ilícito de muy pocas personas que constituyen una élite privilegiada, que por la misma capacidad económica que posee, se arroga también el poder político para emitir leyes que le garanticen sus privilegios, es decir, mantener sobre la clase trabajadora el yugo de la sobreexplotación lo cual se convierte en pésimas condiciones de salud, analfabetismo, falta de vivienda, vestido, alimentación, calzado, recreación y otros derechos que le son negados. El Derecho y la legislación existen como una demonstración de poder de la clase poderosa, están hechas para garantizarle el aprovechamiento de la riqueza y el bienestar que produce la misma, las cuales deberían ser comunes a todos los seres humanos de un país, pero que le son negados porque se les arrebata de manera impune. Es así que una minoría de la sociedad disfruta y derrocha la riqueza, así como el patrimonio nacional, mientras una gran mayoría de

la población constituida por los trabajadores y sus familias se mueren de hambre sin lograr entender que lo mucho que a ellos les hace falta, a unos pocos les sobra, y las despilfarran porque se la apropia en una forma ilegal e inhumanamente, privando con ello a los trabajadores de las más mínimas elementales satisfactores para su subsistencia. La carencia de centros y la falta de bienes hace que numerosas personas, hombres, y mujeres, unos se conviertan en delincuentes y otras se dediquen a la prostitución, para así agenciarse de los más mínimo para subsistir. Todos estos problemas desembocan en la economía de un país, haciendo crisis en ella, lo cual provoca malestar social y que de no encontrarle solución inmediata a esto, tienen que desaparecer las estructuras de poder político, económico, social, y jurídico, para que ocupe su lugar otros principios que se fundamenten verdaderamente en la justicia social, principios que propugnen por el desarrollo del bienestar común.

Esta es la estructura social, política, y económica de los países pobres, dentro de los cuales se encuentra

Centro América, con una estructura económica de corte capitalista neocolonial, estimulada e impulsada por la inversión extranjera, principalmente, de procedencia norteamericana. Indudablemente que en el presente aún cuando se está repitiendo constantemente en cónclaves internacionales, que el Derecho al Trabajo ha consagrado el trabajo como una actividad personal del trabajador y no como una mercancía, se dan todavía las prácticas corruptibles deleznable en contra de los trabajadores. Los patronos hacen con sus trabajadores lo que les plazca, a pesar de saber que las Autoridades y las leyes laborales, están dadas para garantizar un trato tutelar de los derechos de los trabajadores, es de hacer notar aquí también que como consecuencia del régimen político predominante en nuestros países subdesarrollados, las leyes vigentes son desleales al estar redactadas en forma ambigua para permitirles a los patronos evadir o incumplir con los derechos de los trabajadores. Es necesario pues, animar a los trabajadores que se organizan en Sindicatos porque únicamente así lograrán que sus derechos sean cumplidos y respetados, lograrán que sean

tratados como seres humanos, únicamente organizados lograrán salarios justos, es decir, suficientes para subsistir él y su familia. Se hace necesario e imprescindible que los trabajadores despierten y reclamen lo que en justicia les corresponde, así como que logren, impulsen, y aprueben leyes positivas que realmente les beneficien, todo esto con el afán de que salgan de la miseria paupérrima en que se encuentra actualmente la clase trabajadora centroamericana.

3. DERECHO DE ASCENSO DEL TRABAJADOR:

En consecuencia de la doctrina de la Estabilidad de los Trabajadores en la fuente del trabajo, nace en el Derecho Laboral una institución de suma significación como lo es: El Derecho de Ascenso. Este derecho puede definirse desde dos puntos de vista, del punto de vista del trabajador, y desde el punto de vista del patrono. Definiendo el primer punto de vista, tenemos que el derecho de ascenso, es el derecho que tiene el trabajador dentro de la Empresa a cual presta sus servicios, de ocupar las plazas nuevas o vacante que se produzcan en las plazas de mayor rango al

que desempeña. Del punto de vista del patrono puede definirse como la obligación que tiene la Empresa de llenar las plazas nuevas o vacantes que se produzcan con los trabajadores a su servicio de la categoría inferior.

De este modo el Derecho de Ascenso se transforma en una de las instituciones que permiten precisar mejor la naturaleza de la relación laboral; es una de las más firmes consecuencias de la Estabilidad de los trabajadores en su trabajo, es la confirmación de lo que el Doctor Mario De La Cueva (23) llama Naturaleza dinámica de la relación de trabajo. quiere decir, que al momento en que el trabajador ingresa al servicio de un patrono, comienza a formarse una relación jurídica que se convierte en el tiempo en un derecho de permanencia en su trabajo y de ascender a las plazas nuevas o vacantes de categoría inmediata superior, ascenso que también le permitirá al trabajador, superar sus prestaciones, y su salario, lo que coadyuvará en el bienestar del trabajador y de su familia. A esto es lo que doctrina denomina como los Derechos de Ascenso, es la nueva idea de la Estabilidad en el derecho del Trabajo. Quie-

re decir que el Trabajador no va a permanecer con el mismo salario ni en las mismas condiciones de trabajo todo el tiempo. Este es uno de los tantos aspectos que interesa a la Estabilidad Laboral. Su principio básico es fundamentalmente dinámico y desea ser útil a los Trabajadores en todo aspecto. En consecuencia todo Trabajador que ingresa a una Empresa a prestar sus servicios, está cubierto o protegido por la Estabilidad Laboral, por lo tanto, tiene Derecho al Ascenso el que consiste en que toda plaza nueva o vacante de categoría inmediata superior que se produzca dentro de la Empresa, a la cual presta sus servicios, le debe de ser adjudicada, claro está, en concurrencia u oposición con los demás trabajadores que tengan igual o mejor derecho. Hay ciertos principios generalmente aceptados para organizar los ascensos que se han seguido con buenos resultados en algunas Empresas. Primeramente, es necesario establecer un procedimiento claramente definido. Para el Trabajador ese procedimiento señala nitidamente el camino que ha de seguir para satisfacer sus aspiraciones fundamentales, como mayor remuneración, trabajo más interesante,

realce de su prestigio y jerarquía y le permite conocer exactamente las posibilidades que tiene ante sí, así como la instrucción y formación adicionales que necesita para merecer un ascenso. Desde el punto de vista de la Empresa, el Trabajador recibe un incentivo eficaz para desplegar su iniciativa y ambición, al mismo tiempo que disminuyen la rotación del personal y el descontento y además se aclaran las razones y las clases de la capacitación que se necesita. En segundo lugar está la conveniencia de eliminar los puestos sin porvenir en que no hay posibilidad de progresar. En tercer término, los ascensos, siempre que sea factible debería hacerse dentro de la Empresa. Finalmente los sistemas de ascenso deberían basarse en elementos objetivos. La impresión de que la Dirección de la Empresa muestra favoritismo en los ascensos está muy difundida entre los trabajadores y solo se discipará si se fijan criterios equitativos.

Los métodos que se utilizan para traducir estos principios en la práctica son varios. En lo que se refiere

al establecimiento de un procedimiento debidamente definido, la Empresa algunas veces establece escalas de ascenso para cada oficio u ocupación en la Empresa, enumerando las diversas categorías de cada escala y especificando la experiencia o formación que requiere cada una de ellas. Los detalles del sistema figurán a veces en los contratos o Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. En ciertos casos, aunque no todos los puestos puedan estratificarse en una escala jerárquica clara, se anuncian dentro de la Empresa todas las plazas nuevas o vacantes hasta cierta categoría, pudiendo solicitarlas todos los Trabajadores que estimen reunir las calificaciones necesarias. Cuando rige tal sistema, es práctica corriente que los Trabajadores empleados en el Departamento donde exista la plaza nueva o vacante tengan derecho preferente a solicitarla y que los demás trabajadores de la Empresa puedan presentar su candidatura únicamente en caso de que ninguno de los primeros haya sido aceptado. Cuando dicho procedimiento está en vigor, suele ser mínimo el número de puestos en los que no es posible la progresión. Intimamente vinculado con estos aspec-

tos está el concepto del ascenso dentro del propio personal de la Empresa, apoyada por los Sindicatos, dentro de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, que conducen al fortalecimiento de la Estabilidad en el Trabajo, que en sí misma, implica el formarse una carrera dentro de la Empresa y por consiguiente, la conveniencia de proveer las plazas nuevas o vacantes de categoría superior inmediata con Trabajadores de la propia Empresa. Por lo tanto, la idea de la Estabilidad presupone que en cada Empresa haya un régimen escalafonario de plazas, ideal que me atrevería a afirmar que únicamente se concretiza en las Empresas donde los trabajadores están organizados sindicalmente, porque esto solamente se logra a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Solo mediante el régimen escalafonario establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, todos los Trabajadores sin excepción alguna ingresan a prestar sus servicios en la más baja categoría y luego ascienden de plaza por derecho propio y no por concesión graciosa del patrono, situación que es muy común en las Empresas donde es inexistente la Organización

Sindical, pues el Derecho de Ascenso exclusivamente la gozan los trabajadores que tienen relación de servilismo hacia el patrono que son los que detentan las facultades de nombramiento, en la mayoría de las veces, nombramientos in compatibles con los intereses del resto de los trabajadores de la Empresa o institución de que se trate.

4. ELEMENTOS DEL DERECHO DE ASCENSO:

Habiéndose ya planteado y aceptado el Derecho de Ascenso, como un primer efecto de la institución de la Estabilidad de los Trabajadores en su trabajo. El Doctor Mario De La Cueva (24) "Plantea los elementos necesarios. Se plantean dos corrientes que son incompatibles. La primera pretende que se tome en cuenta únicamente la preparación, la competencia, y la efectividad de los trabajadores y es por la que se inclinan los patronos, porque éstas calidades pueden calificarse subjetivamente, es decir, que su calificación queda al criterio del patrono.

La segunda quiere que se tome en cuenta únicamente la antigüedad, dicen los tratadistas del Derecho Labo-

(24) Obra Citada. Pag. 432

ral que las dos corrientes tienen sus dificultades polarizantes. Es decir que la antigüedad por sí sola no puede usarse como base para el ascenso porque mataría la iniciativa obrera y degradaría la dignidad humana pues, si el mayor esfuerzo no puede conducir a resultado alguno y si la única posibilidad de ascenso depende de la muerte o separación del trabajador más antiguo y si el simple tránsito por la Empresa, sin esfuerzo alguno determinará los ascensos, no cabe duda que el trabajador se enfrentará a un problema único que es dejar pasar el tiempo". Pero la antigüedad tiene sus derechos o ventajas que derivan entre otras circunstancias el de la experiencia que es un indicio de capacidad demostrada, puesto que ha medida que se acumulan los años de servicio también se adquiere mayor competencia, un conocimiento más amplio del centro de trabajo. Puede invocarse también en su favor que es un elemento objetivo de medición en el que no puede influir el favoritismo.

Ante estas dos corrientes antagónicas, se presenta una tercera de tipo ecléctica que a mi criterio es la



solución y es la que dan las organizaciones sindicales por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, como lo es que para que el trabajador aspirante ascienda a una plaza nueva o vacante de la categoría inmediata superior, debe de someterse a un exámen previo de oposición y para tener derecho al mismo el trabajador debe de llenar ciertas cualidades que son: Capacidad, eficiencia, proximidad al cargo, y antigüedad. Así en algunos Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, encontramos una fórmula que soluciona el problema cuando hay igualdad de méritos que dice: "En igualdad de méritos prevalecerá la antigüedad."

5. CAPACITACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR:

En el Derecho del Trabajo y como producto de la institución de la Estabilidad de los Trabajadores, debe tenerse en cuenta otro principio básico como lo es la capacitación profesional de los trabajadores. El Doctor Mario De La Cueva (25) dice: "Que los trabajadores que entregan su energía de trabajo a la Empresa y a la sociedad tiene dere-

(25) Obra Citada. Pag. 403

cho a una capacitación profesional".

Desde hace muchos años se viene planteando la discusión de la mecanización y la automatización de la actividad productiva a cualquier nivel. Y claro está el hombre con su ingenio natural y poderoso viene creando máquinas que con él transcurso del tiempo lo ha venido desplazando del campo de la actividad, vale decir, lo sustituyen porque resulta más cómodo y económico valerse de las máquinas para determinadas actividades. El empleo de las máquinas, la mecanización del trabajo y predominio de la mecánica en la industria moderna constituyen las diversas excepciones del maquinismo. No obstante el concepto que por antonomasia se entiende de maquinismo, en lo político y social se ajusta al fenómeno que se deriva de una preponderancia material; para alivio o mejora del esfuerzo humano sin embargo con la angustia o una posible tragedia que representa para la clase trabajadora su sustitución despiadada, una causa de desocupación forzosa, el maquinismo puede generar toda esa serie de fenómenos cuando la organización de nuestra sociedad no se basa en la estructura de un sistema que

que distribuye equitativamente los beneficios de la producción mecánica entre el empresario y el trabajador.

A pesar de las ventajas de este fenómeno procedente de la máquina que revolucionaría la industria, tales como la transformación y aumento de las fuerzas del hombre; la abreviación del tiempo invertido en las operaciones laborales; disminución de gastos de producción y abaratamiento de los productos; aumento del consumo y de la producción; empleo de mano de obra no solo de los hombres sino de las mujeres y de los niños, se citan otros tantos de inconveniencias por ejemplo:

- a) La despersonalización del trabajo con efectos negativos para la condición física, la capacidad síquica y la moral del trabajador.
- b) Se engendra la monotonía de las tareas.
- c) Mecanización a su vez de los movimientos musculares y nerviosos del obrero, sometido a una reiteración infinita de iguales movimientos y posiciones.
- d) Desprecia la habilidad individual y la iguala a un rendimiento mediocre; y

e) engendra o estimula la rebeldía social cuando en la máquina se descubre la eliminación de trabajadores.

No obstante todas las ventajas y desventajas ya citadas, indudablemente la propagación de la máquina a través de la revolución industrial, extendida hoy a todo el planeta dentro de grados muy distintos, ha concretado esa conquista en etapas de acelerado progreso.

La capacidad profesional es un derecho que le asiste a todo obrero que presta su energía de trabajo a una Empresa, pero, únicamente para que se le facilite su actividad y multiplique su rendimiento, así como su calificación profesional; pero la misma no debe llevarse al extremo de que al mismo obrero se le convierte en un ente automatizado que trabaja por el estímulo de la máquina que le da órdenes. Al efecto hay posiciones totalmente antimáquinistas como la calcada por Marx en en El Capital, donde señala que "La máquina al aumentar la materia humana explotable eleva al propio tiempo la materia humana explotable, eleva al propio tiempo el grado de explotación" (26). A parte de eso la máquina se ha convertido en un instrumen-

to transformador del mundo y ha determinado en el ambiente de las fábricas la personalidad colectiva del obrero que es base para la asociación profesional.

Realmente lo que sucede es que el mismo hombre con su ingenio está menguando las posibilidades de trabajo al mismo hombre y se está esclavizando a las máquinas creadas y manejadas por él. La idea de la mecanización de la industria y la agricultura es totalmente incompatibles con la de la Estabilidad porque tomada a la ligera y a una programación sistemática crea un problema más grave aún que es la desocupación. Es imposible que los trabajadores estén a la altura de las máquinas sino obtienen una auténtica preparación. El hombre por sus conocimientos y por su preparación necesita estar por encima de las máquinas para dirigir las y dominarlas y poder usar de ellas en su propio beneficio como lo hace, pero, sin perjuicio de la lógica y discernimiento y es más, sus aptitudes y destrezas manuales. Pues este principio de la Estabilidad, este Derecho de Ascenso implica también el derecho a que se le otorgue

a los trabajadores una capacitación efectiva que les permi
ta un dominio completo de las máquinas que tienen a su ser
vicio. La Ciencia lanza así un reto a los gobiernos para
que capaciten a la clase trabajadora y la saquen de su im-
preparación, de la condición infrahumana en que viven para
poder sacarlos adelante y adecuar sus formas de vida a las
elementales que exigen las condiciones que se necesitan pa
ra subsistir. Todo esto puede lograrse aunque sea en mini-
ma parte, obligando a las Empresas a la capacitación profe
sional de sus trabajadores, lo cual algunas Empresas ya lo
realizan por medio de la obligatoriedad que les imponen
los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Estimo
que no solo en estos casos debe obligarse a la Empresa a
la capacitación técnica de sus trabajadores. Por lógica
muy elemental, a los fines de la Empresa conviene que en-
tre más calificado sea un obrero mejor rendimiento profe-
sional se obtendrá de él o sea más productividad con cali-
dad; y desde luego, menor dependencia y subordinación téc-
nica en el manejo de las máquinas tendrá. Contrariamente,
cuando menos preparado esté más directamente incidirá su

impreparación en el menor rendimiento y habrá más necesidad de dependencia o dirección técnica patronal. Se hace necesario entonces que al trabajador se le prepare, se le capacite para poder estar a la altura de las máquinas y poder dirigirlas y dominarlas. Esta es una aspiración de la idea de la Estabilidad y debiera impulsar a los empresarios a capacitar a los trabajadores en las operaciones de su trabajo, no solo cuando se les obligue por medio de la negociación colectiva o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sino en forma general, es decir, todas las Empresas sin excepción alguna.

6. TRABAJADOR EMPLEADO:

Por conveniencia de los países y por el interés económico de los particulares, en reducir el mayor esfuerzo en la producción, compatibles con los intereses y participación de un mayor número de trabajadores en el proceso de la producción, se estatuye en un principio como una aspiración de carácter económico-social, en la que los trabajadores se desempeñan en una u otras funciones, de acuerdo a sus condiciones y vocación. Esto desde luego no constitu

ye obligadamente la movilización de los trabajadores en forma permanente en toda la población de un país, porque los conceptos de "trabajador empleado o pleno empleo", descarta a sectores sociales considerables que no forman parte de la población económicamente activa, por ejemplo: los niños, los adolescentes, los ancianos, los jubilados, los incapacitados temporal o permanentemente y en algunos países, en proporción considerable, a la mujer, por comprenderse que en el hogar cumple con funciones de mucho beneficio, comparable a una prestación de servicio laboral común, no así en estos países subdesarrollados donde el trabajo de la mujer que integra la mayoría de la población o sea la que carece de los medios de producción, están valiosos para el mantenimiento de una familia. El trabajador con empleo eleva su nivel de vida en todos los aspectos. Atendiendo a la política de trabajadores empleados, la Organización de las Naciones Unidas (27) ha declarado: "Es evidente que las medidas encaminadas a aumentar la producción, por ejemplo, tienen poca trascendencia cuando un gran número de trabajadores están desempleados y, por lo tanto no

producen nada. Igualmente, los esfuerzos para obtener salarios adecuados y para proteger los derechos de los trabajadores, organizados tienen menos posibilidades de éxito en los períodos en que como resultado de la existencia de grupos considerables de trabajadores desempleados, la competencia en el mercado es intensa". Y la Organización Internacional del Trabajo (28) le ha asignado a esta política los objetivos siguientes:

- a) Conseguir que aumente los ingresos de los grupos necesitados y asegurar así una distribución más amplia de los beneficios del desarrollo económico.
- b) Tratar de que la capacidad humana se utilice en la mayor medida posible al servicio de la progresión económica.
- c) Procurar que todos participen en la vida económica de la colectividad. y
- d) Evitar el resentimiento de frustración o fracaso a que puedan conducir no solo el desempleo típico, sino también el subempleo extremo.

7. PROBLEMATICA DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS:

(27) Citado por el Lic. Campos Moraga. Ob. Cit. Pág. 95

(28) Citado por el Lic. Campos Moraga. Ob. Cit. Pág. 95

El paro forzoso de los trabajadores, es uno de los varios problemas graves que se formulan dentro de la organización del trabajo y de difícil solución por depender de factores políticos y económicos. Política y socialmente el paro forzoso es una clara manifestación de incapacidad del gobierno de turno respectivo de un país, en crear fuentes de trabajo, debidamente remunerados para una masa de trabajadores. No interesa definir el paro en el sentido de un paro voluntario individual o colectivo como la huelga; ni tampoco como paro involuntario o causado por accidente, enfermedad o vejez.

Para los efectos de este trabajo o apartado, interesa la idea del paro forzoso o temporal o el paro anormal o imprevisto, cuando el trabajador está aparentemente sano y no le es posible trabajar por razones ajenas a su buena voluntad. La doctrina soslaya el paro como producto de hábitos de holgazanería, de un injustificado menosprecio hacia determinados trabajos; o al que se deriva de la imposibilidad en que se encuentran muchos trabajadores de que les proporcionen trabajo debido a la edad, mala salud, o

supuesta incapacidad; esto no constituye para la doctrina un auténtico paro obrero. El paro forzoso, es el que se origina como consecuencia de que hay en el mercado muchísimo más mano de obra desocupada, que puestos de trabajo o sea hay más oferta de mano de obra que demanda de esa misma mano de obra. Trabajador en paro, es todo trabajador apto para trabajar y deseándolo hacer no encuentra ocupación o trabajo. Para el Derecho Laboral, trabajador en paro es "aquél que aún pudiendo ser sujeto de contrato de trabajo, no le es posible encontrar la prestación de sus servicios por hechos a él inimputables, pese a tener la capacidad fisica y jurídica necesaria" (29).

En relación a los sujetos del paro obrero, se entiende por éstos a aquellos trabajadores que se encuentren en obligada inactividad por la falta de colocación adecuada a su profesión. Se hayan en situación de paro completo los trabajadores habitualmente ocupados para un patrono, que obtienen de esa ocupación una remuneración regular y no ocasional y que han perdido dicha ocupación sin obtener

(29) Lic. Campos Moraga. Obra Citada. Pag. 92

otra, aún con capacidad y voluntad de trabajar. Y estarán en paro parcial los trabajadores empleados solo por duración inferior a la normal cuando se encuentren sin ocupación debido a la falta de trabajo para ellos" (30).

Se menciona que el sujeto del paro en el Derecho del Trabajo, no es el trabajador incapacitado por razones físicas, espirituales o morales, así como tampoco el que por su actitud contraria con respecto a la actividad laboral no trabaja; se trata del trabajador que se encuentra en paro forzoso objetivo, o sea, cuando median causas ajenas al propio trabajador. Para conceptualizar mejor el paro forzoso, "La Organización Internacional del Trabajo, en el convenio sobre Seguridad Social de 1934, da algunos elementos esenciales que son los siguientes:

- a) El desempleo debe de ser involuntario, el trabajador no debe de haber dejado su empleo para buscar otro mejor, ni encontrarse en tal situación por despido justificado por su culpa.
- b) El solicitante de una prestación por paro forzoso debe de ser persona que gane normalmente su vida mediante un

trabajo asalariado.

- c) El requirente debe de ser apto para el trabajo, por cuanto en otro supuesto, lo que corresponde reclamar son prestaciones por enfermedad o pensión por invalidez.
- d) El parado forzoso debe de estar dispuesto a ocupar un empleo en condiciones normales, es decir, que no sólo ha de necesitar un empleo, sino que ha de estar en condiciones de desempeñarlo; y
- e) El solicitante de un subsidio por paro forzoso debe de estar dispuesto a aceptar un empleo conveniente"(31).

El paro forzoso es un problema que se erige directamente contra la subsistencia física de los trabajadores que en países subdesarrollados pueden contarse por millares, todos, entre la auténtica población activa del país. El paro forzoso o cesantía, es un problema grave del régimen capitalista, ahora agudizado con las políticas económicas neoliberales de los gobiernos, con las específicas corrientes de privatizaciones de las Empresas estatales.

(30) Lic. Campos Moraga. Obra Citada. Pag. 92

(31) Citado por el Lic. Campos Moraga. Obra Citada. Págs. 92, y 93

Es muy lamentable la situación del trabajador que necesitando trabajo para el sustento suyo y de el de su familia, que teniendo deseos y fuerzas para laborar, no encuentre trabajo para emplear sus servicios. Esta desocupación forzosa, es una de las características principales del sistema capitalista, este sistema siempre ha procurado mantener gran cantidad de obreros desocupados y es a la que han dado en llamarle "ejército de mano de obra del capitalismo".

CAPITULO III

LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CODIGOS DEL TRABAJO EN CENTRO AMERICA.

1. GENERALIDADES:

Debo decir que el Derecho Positivo del Trabajo centroamericano, le ha dado una mínima o poquísima cabida a la institución de la Estabilidad del trabajador en el empleo. No es aventurado afirmar que todos a excepción de uno de los Códigos de Centro América, están orientados al sistema de la Estabilidad Relativa o Durabilidad o sea al pago de una indemnización, lo que deja a la potestad del patrono la subsistencia de la relación de trabajo. Los Códigos del Trabajo de Centro América, no han aceptado la Estabilidad Absoluta de los Trabajadores para todos los casos, a excepción de algunas situaciones aisladas, no establecen normas legales que obliguen a la reinstalación en el trabajo, únicamente han permitido la reinstalación para casos determinados, los cuales son contados con los dedos de las manos, como por ejemplo tenemos los siguientes:

- a) No despedir a la mujer trabajadora por el solo hecho

del embarazo o del periodo de la lactancia.

b) Que no pueden ser despedidos los Directivos de los Sindicatos con personalidad jurídica, o en vías de obtenerla.

c) Que no puede ser despedido el trabajador que tenga su Contrato de Trabajo en suspenso por razones legales.

Todas estas situaciones planteadas se refieren a la Estabilidad que gozan los trabajadores que se encuentran en las circunstancias personales ya señaladas. Pero me pregunto y que ocurre con el resto que constituye la gran masa de trabajadores?, sencillamente esa gran masa de trabajadores no goza de ninguna protección. La Estabilidad es considerada como innegable concreción del principio de Justicia Social, ya que sustrae al trabajador de la constante zozobra de enfrentarse al despido, proporcionándole en cambio seguridad económica, la institución de la Estabilidad debe de ser aceptada como una reivindicación legítima de los trabajadores y legislada de manera general para evitar desajustes estructurales dentro del sistema. Otro elemento indispensablemente integra la Estabilidad es el Derecho del

trabajador a la reinstalación en su puesto, ya que si no se reconoce este derecho, la mencionada Estabilidad sería un sarcasmo. Otro elemento concomitante con la Estabilidad será el pago de los salarios caídos o dejados de percibir hasta cuando el trabajador sea reinstalado, o ha hasta cuando se le pague la indemnización, si por ella hubiera o ptado. Considero que la reinstalación en el trabajo como un derecho del trabajador que enfrenta un despido arbitrario exige en las condiciones actuales de las economías neoliberales que impulsan los gobiernos centroamericanos, un análisis y estudio profundo, pues la necesidad de su funciona lidad es imperativa como uno de los medios adecuados para la protección de la Estabilidad en el trabajo, la cual pue de ser antojadizamente socavada por los patronos, que pudieran sentirse tentados por la numerosa oferta de fuerza de trabajo que se les pudiera presentar, como efecto de un alto porcentaje de desempleo existente en centroamerica y de las nefastas consecuencias de la globalización de la economía. Para concluir el presente apartado debo expresar que siendo la reinstalación en el trabajo un derecho del

trabajador, corresponde a él ejercer la acción para demostrar que fue despedido injustamente o arbitrariamente por su patrono y que de ser procedente se le reinstale en su actividad laboral que ocupaba previo al despido arbitrario. No se puede soslayar el derecho de que de procederse a su reinstalación por resolución jurídica, la relación laboral reanudada puede llegar a estar saturada de fricciones entre patronos o los representantes de éste y el trabajador, lo cual puede ser desagradable para el trabajador, por lo mismo el trabajador debe tener la iniciativa para decidirse por la reinstalación al trabajo o el pago de su indemnización, por tal hecho o acciones deben considerarse alternativas.

En el presente capítulo, comentaré las normas legales contenidas en los Códigos del Trabajo, que contienen el principio de reinstalación, como garantía de la Estabilidad Laboral. Para el fin previsto, transcribiré en ocasiones literalmente los preceptos correspondientes porque considero que ello facilitará su análisis, además de la ventaja que representa para el amable lector, que no cuen-

ta con el documento original. La reinstalación como garantía de la Estabilidad Laboral, tiene una significativa semejanza en todos los Códigos del Trabajo de Centro América por esta razón hay algunas normas que son comunes para los diferentes países centroamericanos, en esta parte del trabajo de la presente Tesis, me referiré exclusivamente a aquellas normas que por no estar contenidas en el Código del Trabajo guatemalteco, son novedosas para nosotros. Asimismo, no comentaré algunas disposiciones jurídicas que son similares en el ordenamiento centroamericano, para no caer en duplicidades innecesarias.

2. LA ESTABILIDAD EN EL CODIGO DE GUATEMALA:

SUSTITUCION DEL PATRONO:

ARTICULO 23.

La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de

seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones o riginadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso el patrono sustituido.

En mi criterio personal, considero que de este Artículo transcrito, no hay menor análisis que realizarle, únicamente diré que de la presente norma y de su interpretación, se desprende el derecho del trabajador, como efecto de la garantía de la Estabilidad que le brinda la norma jurídica, de no ser perjudicado en su contrato o Relación de trabajo por la sustitución del patrono.

He de hacer notar que esta norma jurídica es similar a la de Honduras y a la de Costa Rica. El Código de Trabajo de Nicaragua, no regula esta disposición. El Código de Trabajo de El Salvador y de Panamá, aventajan en este sentido a los Códigos primeramente mencionados, porque regulan la obligatoriedad del patrono sustituido, de dar aviso por escrito a los trabajadores de su sustitución, de lo contrario continúa siendo solidariamente responsable con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas

de los Contratos o de la ley.

Considero acertada esta disposición porque garantiza la plena Estabilidad de los trabajadores en su fuente de trabajo, disposición que deberían establecerse también en los otros Códigos del Trabajo, para beneficio de los trabajadores, con lo cual se le evitaría a los mismos, sorpresivos cambios de patronos, que conllevan perjuicios a sus intereses laborales.

Para evitar duplicidades innecesarias, dejaré de comentar la norma jurídica aquí mencionada, en los respectivos apartados de los otros países que componen el ámbito centroamericano, por ser similares, con la excepción antes descrita.

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

ARTICULO 69;

El derecho de dar por terminado el Contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

COMENTARIO:

De este precepto legal y de su interpretación, se desprende el derecho que tiene el trabajador, como efecto de la Estabilidad que le otorga la norma jurídica, de pedir su reinstalación al trabajo del que fuere separado arbitrariamente por su patrono, sin que mediare causa justa, infringiendo con ello la prohibición o limitación que contiene dicho Artículo, sin embargo, considero que no es un derecho investido de la plena coercibilidad, pues pudiera darse el caso que probado el despido sin causa justificada y la infracción a tal norma, que el empleador decidiera pagarle al trabajador su indemnización legal, negándose con ello a reinstalarlo en su puesto de trabajo, pues no son normas que expresamente obliguen a reinstalar al trabajador, como única consecuencia. No obstante lo antes dicho, es práctica Tribunalicia que en estos casos, los Jueces siempre ordenan la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo y al pago de los salarios caídos y demás prestaciones legales que pudieran corresponderle hasta su efectiva reinstalación.

Lo ideal sería que la propia ley de manera expresa y categórica protegiera al trabajador, estableciendo que cuando el empleador o patrono despidiera a un trabajador, sin que medie causa justa, éste pueda exigir el cumplimiento del Contrato, ya sea exigiendo su reinstalación en el trabajo o bien el pago de la indemnización que le corresponda por el tiempo servido, desde luego a elección y conveniencia del trabajador. Así se establecería el Derecho a la Reinstalación en forma imperativa, sin dejarlo a la interpretación extensiva de la norma.

El Derecho a la Reinstalación en el Trabajo, debe de ser en Guatemala y en Centro América, una consecuencia obligada de los múltiples principios e instituciones del Derecho Laboral, que propenden a la protección de los trabajadores, lamentablemente el Derecho a la Reinstalación en nuestro sistema jurídico laboral y en el resto de Centro América, es tratado con suma estrechez, hechos que no responden al carácter tutelar, objetivo y realista del mismo. Tal deficiencia debería ser subsanada, incluyendo la reinstalación de manera expresa en la legislación, co-

mo un Derecho del trabajador a ejercitar en cualquier momento de despido injustificado o arbitrario y no como en el presente caso que es regulado como una Estabilidad fácilmente vulnerable, de llenarse tal vacío se estaría fortaleciendo la Estabilidad Absoluta de los Trabajadores, quienes en la actualidad se encuentran a merced de los patronos que en forma unilateral y arbitraria los despiden, satisfaciendo únicamente, en algunos casos, la indemnización de conformidad con la ley, prestación que en los más de los casos no es el mejor beneficio que pueda obtener dentro de una economía inflacionaria y de moneda devaluada y además de pasar a integrar la inmensa masa de trabajadores desocupados que existen hoy en día.

Los Códigos del Trabajo de Honduras, Nicaragua, Costa Rica y de Panamá, no regulan esta norma jurídica, por lo que no realizare ningún comentario al respecto, en su respectivo apartado. Lamentando únicamente que estos Códigos no regulen tan importante disposición en beneficio de la Estabilidad de los trabajadores.

TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR CAUSA JUSTA:ARTICULO 78:

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste 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 pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según esta Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

COMENTARIO:

Esta norma jurídica definitivamente, deja a mer-

ced del patrono al trabajador, en virtud de que no regula la reinstalación como garantía de la Estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo, es decir, no otorga ninguna Estabilidad al trabajador, en virtud de que no regula la obligatoria reinstalación del trabajador, si el patrono no prueba la justa causa en que fundó el despido. En este caso únicamente está obligado al pago de lo establecido en este Artículo, lo único novedoso que trae esta norma es el pago de las Costas Judiciales, institución que no la regulan los Códigos del Trabajo del resto de países que conforman Centro América. En este sentido nos aventajan los Códigos del Trabajo de Honduras y de Panama. Porque éstos sí establecen la Reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo o el pago de la indemnización si el trabajador así lo prefiere, cuando el patrono no prueba la justa causa en que fundó el despido.

El Código de Trabajo de Costa Rica, trae regulada esta norma jurídica en forma similar a la guatemalteca, con la excepción del pago de Costas Judiciales..

FUERO DE MATERNIDAD:

ARTICULO 151:

Se prohíbe a los patronos:

a)...

b)...

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este Código.

En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los Tribunales de Trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal.

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior la trabajadora podrá concurrir a los Tribunales a ejercer su derecho de reinstalación en el trabajo que ve nía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

COMENTARIO:

En lo personal considero que estos dos literales transcritos de este Artículo no hay mayor análisis que realizarle, únicamente diré que el literal c) contiene una Estabilidad Absoluta o Durabilidad, porque ordena categóricamente la reinstalación de la mujer trabajadora en caso de despido injustificado y sin contar con la autorización expresa y por escrito del Tribunal. Para que la mujer trabajadora goce de la protección deberá darle aviso de su estado al empleador. Pero, la norma jurídica omite decir si ese aviso debe darse al empleador por escrito o verbalmente, considero que puede hacerse por ambas formas, pero, la mujer trabajadora para evitarse despidos sorpresivos e injustos deberá siempre dar el aviso por escrito

con copia para la Inspección General de Trabajo.

Esta norma jurídica es similar a las reguladas en los Códigos del Trabajo del resto de países que conforman el área centroamericana, con la única ventaja para la mujer trabajadora guatemalteca, que nuestra legislación le otorga 10 meses de periodo de descanso en concepto de lactancia, contados a partir del día en que la madre retorne a sus labores.

En este sentido las demás legislaciones centroamericanas, regulan el periodo de la lactancia en diferentes lapsos, pero, menor al estipulado en la legislación guatemalteca.

FUERO SINDICAL:

ARTICULO 223.

El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:...

- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos

miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un Sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, Gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

COMENTARIO:

El fuero sindical es "una garantía que cobija a ciertos trabajadores, mediante la cual no pueden ser despedidos sin previa autorización de los Tribunales de Trabajo, ni tampoco se les puede alterar unilateralmente las condiciones de trabajo o trasladarlos a otro centro de trabajo, cuando esto último no estuviere com

(32) Arturo Hoyos. Citado por el Lic. César Augusto Martínez Alarcón. Análisis Crítico de la Principales Instituciones Contenidas en el Proyecto de Código de Trabajo, preparado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 1979. Tesis de Graduación 1986. Universidad de San Carlos de Guatemala. Pag. 87

prendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial"(32).

Vale la pena mencionar que en lo que se refiere a este instituto, la legislación nacional es una de las más avanzadas de Centro América, superada únicamente por los Códigos del Trabajo de El Salvador y de Panamá, porque nuestro Código de Trabajo, dentro del ámbito personal, la protección del fuero sindical se extiende únicamente a los trabajadores que participan en la formación de un Sindicato (Artículo 209 del Código de Trabajo). Nuestro Código de Trabajo, debería de regular esta protección también para los promotores de un Sindicato, a los miembros de los Sindicatos que sean Directivos de las Federaciones, Confederaciones o Centrales de Trabajadores, los suplentes de los Directivos, aún cuando no activen o actúen, fundadores y adherentes al Sindicato, tal como lo regulan expresamente los Códigos de Trabajo de El Salvador y de Panamá.

Dentro del ámbito material, es común en los Códigos del Trabajo de El Salvador y de Panamá, la prohibición de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo o de suspender o trasladar a otro establecimiento o centro de producción a los trabajadores protegidos por el fuero sindical; preceptos que considero de imperiosa necesidad regular en el Código de Trabajo guatemalteco y en el resto de países de Centro América, que no regulan estas disposiciones, para efecto de garantizar la Estabilidad o Libertad Sindical, ante los patronos represivos recalcitrantes del movimiento sindical.

PARO ILEGAL:

ARTICULO 251.

En cuanto a esto este Artículo dice que:

"Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemn-

zaciones que procedan"...

COMENTARIO:

Me atrevo a afirmar nuevamente que esta norma jurídica contiene la Estabilidad Absoluta o Durabilidad, porque le garantiza al trabajador su reinstalación en su trabajo, en forma categórica, cuando el paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren. La Reinstalación en general constituye la base sólida sobre la que descansa la Estabilidad de los trabajadores en sus trabajos, por cuya razón debe de ser meta del Derecho del Trabajo, en su lucha por el bienestar y seguridad de los trabajadores en todas las situaciones en que se pruebe lo arbitrario de su despido. Además regula que tiene opción a exigir el pago de su indemnización, a su elección y conveniencia, cuando nuestra ley de trabajo concede al trabajador tal libertad de elección no cabe duda que establece una conquista laboral que beneficia a la clase trabajadora.

MEDIDAS CAUTELARES O DE SEGURIDAD:

ARTICULO 380.

A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

COMENTARIO:

La autorización para dar por terminado uno o varios contratos deberá pedirla el patrono sin excepción alguna y deberá tramitarse en forma de incidente. Ni siquiera las terminaciones por renuncia del trabajador, la de trabajadores sujetos a períodos de prueba, contratos a plazo fijo o para obra determinada, están relevados de esta autorización. Nuevamente recalco aquí que es necesario que la ley de manera expresa y categórica proteja al trabajador, estableciendo que cuando el patrono despida a un trabajador, sin que medie causa justa y sin autorización previa de Juez competente, el trabajador pueda exigir su reinstalación en el trabajo. Así se establecería el derecho del trabajador a la reinstalación en forma imperativa,

sin dejarlo a la interpretación extensiva de tales normas. El Código del Trabajo de Costa Rica, en sus Artículos 502 y el 503, es la otra legislación que regula estas dos disposiciones en similares circunstancias a nuestro Código del Trabajo, al igual que el Código del Trabajo de Panamá y de Nicaragua en sus Artículos 432 y el 441, y el 324, respectivamente. El Código del Trabajo de Honduras, no regula esta disposición. He de hacer notar que la única diferencia de nuestra disposición con las demás similares, es de que las otras o sean las de Costa Rica, Nicaragua, y de Panamá, no establecen "y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido", lo cual a mi parecer, es beneficioso para los trabajadores, en virtud de que esto último del Artículo 380 de nuestro Código, se podría mal interpretar, como ya lo hacen los Abogados patronales, al decir que el patrono únicamente tiene que acudir al Tribunal de Trabajo y Previsión Social, a pedir la autorización del despido, sea este justo o injusto, o sea que el único requisito para despedir al trabajador, es el acudir al Juez para

que autorice el despido.

3. LA ESTABILIDAD EN EL CODIGO DE EL SALVADOR:

LA SUSTITUCION DEL PATRONO:

ARTICULO 6.

Este Artículo es similar al regulado en los Códigos de Guatemala, Honduras, y de Costa Rica, con la diferencia, para beneficio de los trabajadores, ya resaltada anteriormente, en el comentario hecho a esta misma institución dentro de la legislación guatemalteca.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO:

ARTICULO 55.

Este Artículo es similar al del Código de Guatemala, nada más faculta al trabajador para exigir el pago de su indemnización, en caso de que el patrono no pruebe la causa justa en que fundó el despido.

PROHIBICION DE DESPEDIR ESTANDO SUSPENDIDO EL CONTRATO:

ARTICULO 57.

A mi criterio este Artículo tiene similitud con el Artículo 69, regulado en nuestro Código de Trabajo, con la única ventaja para el trabajador o diferencia con

nuestra disposición, es que se le prohíbe al patrono, en cualesquiera circunstancia, despedir al trabajador, aún con causa justa, media vez el contrato de trabajo esté suspendido de conformidad con la ley. No así, nuestra legislación guatemalteca, autoriza al patrono a despedir al trabajador, en cualquier momento, con causa justa, aún estando suspendido el contrato de trabajo. Lo dicho en mi respectivo comentario al Artículo 69 de nuestro Código guatemalteco, el mismo tiene plena validez para la legislación salvadoreña, en cuanto a este Artículo aquí analizado.

FUERO DE MATERNIDAD:

ARTICULO 113.

Esta norma obligatoria es igual a la del Código de Trabajo de Guatemala, con la única diferencia de que la mujer trabajadora salvadoreña, tiene limitado el goce de la protección del fuero de maternidad, al dejar de regular este Artículo que la mujer trabajadora no puede ser despedida, sin justa causa y sin previa autorización de autoridad competente, durante el periodo de la lactancia,

además el Código deja de disponer de manera expresa que la trabajadora debe de ser reinstalada en caso de despido injustificado.

FUERO SINDICAL:

ARTICULO 248.

Este Artículo contempla el fuero sindical, que en esta materia, juntamente con el Código de Panamá, son los más avanzados en Centro América, porque la regulación de la prestación o protección a los trabajadores es mucho más amplia, porque dice que los miembros de las Directivas de los Sindicatos o en vías de obtenerla, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente, este beneficio se extiende también a los directivos electos y a los promotores de la constitución de un Sindicato, considero que estos beneficios deben incluirse en todos los Códigos del Trabajo de Centro América, para garantizar plenamente la Libertad Sindical. En todo lo demás es igual a la norma guatemalteca.

MEDIDAS CAUTELARES O DE SEGURIDAD:

ARTICULO 537.

Este Artículo dice que a partir de la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por Juez competente.

COMENTARIO:

A mi juicio este Artículo tiene laguna legal, en virtud de que no dice a quien se le notifica el acuerdo de Huelga, me inclino por pensar que es al Juez de Trabajo al que debe notificársele dicho acuerdo, esto para mayor seguridad de los trabajadores. Considero que este Artículo es muy escueto al tratar de dar protección a los trabajadores, ya que tampoco establece la reinstalación en forma expresa, para el caso de que el trabajador fuera despedido, sin justa causa.

PARO ILEGAL:ARTICULO 561.

Esta institución esta regulada en el Artículo an

tes mencionado y establece que cuando el paro es declarado ilegal y el patrono lo realizare, únicamente faculta al trabajador a dar por terminado su contrato de trabajo y a exigir su indemnización de conformidad con la ley, con respecto a esta disposición el Código de El Salvador está muy atrasado, en virtud de que en los demás Códigos, del resto de países del área de Centro América, se faculta al trabajador, en forma alternativa a pedir su reinstalación o su indemnización, a excepción de Panamá, que no regula esta disposición de estabilidad.

4. LA ESTABILIDAD EN EL CODIGO DE HONDURAS:

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO:

ARTICULO 113.

Este Artículo otorga una plena Estabilidad Laboral al trabajador, cuando enuncia que si el patrono no prueba la causa justa en que fundó el despido, el trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones o a reclamar el pago de la indemnización, el ejercicio del derecho es alternativo.

ARTICULO 116.

Si el contrato es por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso. Dichos avisos pueden omitirse por cualquiera de las partes pagando a la otra la cantidad que le corresponda según lo dispuesto en el Artículo 118.

COMENTARIO:

El Código de Honduras, es desleal con las instituciones y principios del Derecho del Trabajo, que propenden a la protección de los trabajadores, lamentablemente el Derecho de Reinstalación en nuestro sistema jurídico laboral centroamericano, es regulado con suma estrechez, hechos que no responden al carácter tutelar de los trabajadores. El Código del Trabajo de Honduras, autoriza al trabajador a elegir entre la indemnización o su reinstalación, a pesar de lo claro y categórico de esta disposición, su valor práctico está limitado con lo regulado por el Artículo 116, del mismo Código. Con este Artículo el patrono tiene facultad de despedir, sin necesidad de imputarle una causa justa de despido al trabajador, no tiene necesi

dad de crearse tanto problema como lo sería el probar la justa causa del despido y con el riesgo de que si no lo prueba, tendría que reinstalar al trabajador, entonces es más fácil, práctico, y beneficioso para sus intereses, únicamente el pagar las indemnizaciones de acuerdo con la ley para dar por terminado el contrato de trabajo, así como el pago del preaviso de ser necesario.

FUERO DE MATERNIDAD:

ARTICULO 144.

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivos de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el Artículo siguiente. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las diez semanas de descanso remunera-

rado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

COMENTARIO:

De mi interpretación de esta norma jurídica, derivó mi criterio, que esta ley es desleal con los intereses de la mujer trabajadora, porque a pesar del texto de esta disposición, que en su primer párrafo consagra su estabilidad absoluta, su valor práctico está limitado, en virtud de que faculta en su tercer párrafo del mismo Artículo, al patrono a despedir a la trabajadora sin autorización de la autoridad competente, siempre que le pague su indemnización de acuerdo con la ley y demás prestaciones legales. Esta disposición legal constituye una burla para los intereses de la mujer trabajadora, porque de todos es sabido que los patronos para deshacerse de las trabajadoras que no responden a sus intereses, con razón suficiente cuando son sindicalizadas o desean poner en práctica este derecho o que exigen el cumplimiento de sus derechos, no les importa pagar lo que tengan que pagar con el ánimo de despedirlas.

FUERO SINDICAL:ARTICULO 516.

Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante Juez de lo Civil en su defecto, que existe justa causa para dar por terminado el contrato. El juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones o subsecciones. La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan.

COMENTARIO:

Nuevamente me atrevo a afirmar que de la interpretación jurídica de esta norma, se deduce la deslealtad de

la ley al garantizar la estabilidad laboral, cuando en su primer párrafo dice que no podrán ser despedidos los trabajadores miembros de la Junta Directiva de un Sindicato, sin previamente llenar los requisitos que exige la ley.

La presente disposición constituye otra burla más para los trabajadores, según mi criterio, cuando en el segundo párrafo establecen que la violación de lo dispuesto en el primer párrafo, sujetará al patrono a pagar al Sindicato, y al trabajador, las respectivas indemnizaciones de conformidad con la ley. Entiendo que la violación consiste en despedir al trabajador, sin comprobar previamente ante el Juez respectivo que existe causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Sabemos positivamente de lo reaccionario que son los patronos centroamericanos, ante la organización sindical -repito-, que pagan lo que tengan que pagar con el objeto de destruir la organización sindical.

PARO ILEGAL:

El paro ilegal está contenido en el Artículo 580, que es semejante a lo que regula el Artículo 251, del Có-

digo guatemalteco, con la única diferencia y ventaja para el trabajador, que la norma hondureña no le establece plazo para dar por terminado su contrato de trabajo, lo puede hacer en cualquier momento, después de que ha sido declarado ilegal el paro por el Juez competente y el patrono lo realizara. Idéntica redacción a la norma jurídica hondureña, traen los Artículos de los Códigos de Nicaragua y de Costa Rica, el Código del Trabajo de Panamá, no regula esta disposición.

5. LA ESTABILIDAD EN EL CODIGO DE NICARAGUA:

FUERO DE MATERNIDAD:

Esta garantía de estabilidad está contenida en el Artículo 130 y Artículo 116 del Código de Trabajo, y es similar al que contiene el Código de Guatemala, en su Artículo 151 literales c), y d). Los demás Artículos y como por ejemplo el 192, que se refiere al fuero sindical, no merecen comentario porque son similares al de Guatemala y hacerlo sería caer en duplicidad.

6. LA ESTABILIDAD EN EL CODIGO DE COSTA RICA:

FUERO DE MATERNIDAD:

Esta disposición está contenida en el Artículo 94, del Código de Trabajo, y le garantiza a la mujer trabajadora su estabilidad en el trabajo al establecer su reinstalación de manera tácita, cuando conceptúa que queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por el hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido justificado que de ellas se haga debe de ser avisado previamente a las autoridades administrativas del trabajo.

Asimismo, todos los demás Artículos son semejantes a los del Código de Guatemala, por lo que no merecen comentario, porque ello sería nuevamente -repito-, caer en duplicidad.

7. LA ESTABILIDAD EN EL CODIGO DE PANAMA:

FUERO DE MATERNIDAD:

ARTICULO 106.

La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial. Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justifica-

da de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido. La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de re

nuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

COMENTARIO:

Este Artículo es sumamente amplio y me atrevería a decir que protege a la mujer trabajadora en toda su magnitud, en virtud de que consagra de un modo objetivo el fuero de maternidad obrera, de modo que una trabajadora no podrá ser despedida durante el estado de gravidez a menos que se den los elementos siguientes:

- a) La concurrencia de una causa justificada de despido; y
- b) Autorización previa de despido por parte de las autoridades de trabajo competente en cada caso. Además la inamovilidad de la trabajadora por embarazo, se extiende desde la época de la concepción hasta los tres meses siguientes -según Artículo 113-del mismo Código- hasta la fecha en que la trabajadora vuelve a su trabajo después del parto.

Es el Código de Panamá, el que mejor garantiza la Estabilidad de la mujer trabajadora en su empleo, se-

gún mi opinión personal.

En los siguientes Artículos, el Código del Trabajo de Panamá, garantiza plenamente la estabilidad laboral de los trabajadores en el empleo, los cuales transcribiré a continuación:

ARTICULO 211.

El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.

ARTICULO 212.

Se exceptúan de lo dispuesto en el Artículo anterior los siguientes casos: Trabajadores con poder legal para actuar como representantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años; trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos; trabajadores domésticos; trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional; trabajadores que tuvieran menos de dos años de servicios continuos; y los aprendices.

ARTICULO 218.

En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a los tribunales de trabajo, a su elección, que se le reintegre en el cargo que desempeñaba, o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225.

Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada de despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, además del pago de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la del cumplimiento de la orden de reintegro, o hasta la ejecutoria de la sentencia correspondiente cuando se hubiere ordenado el pago de la indemnización por despido injustificado.

Este artículo se aplicará tanto a los trabajadores amparados por el régimen de estabilidad como a los exceptuados del mismo en el artículo 212.

COMENTARIO:

El principio de la estabilidad de los trabajado-

res en sus empleos en el ordenamiento jurídico laboral pa
nameño, consagrado en estas normas, tienen las caracterís-
ticas siguientes: Para que el trabajador ingrese al régi-
men de estabilidad debe de tratarse de una relación de
trabajo por tiempo indefinido; debe de tratarse de traba-
jadores permanentes, de planta o de temporada con más de
dos años de antigüedad de servicios, salvo los que tuvie-
ren poder legal para representar al empleador, en cuyo caso in-
gresan al régimen de estabilidad luego de 5 años de servi-
cios continuos; en caso de producirse el despido, la opci-
ón entre el reintegro y la indemnización corre a cargo
del trabajador, cuando se trate de empleados de confianza
o que laboren en contacto permanente y directo con el em-
pleador -Artículo 219-, éste puede pedir al Juez, que en
sustitución del reintegro solicitado por el trabajador,
se condena al pago de la indemnización por despido injus-
tificado. Reitero aquí que esta alternativa debe de dejar-
se a criterio del trabajador, por ser el a quien interesa
mantener su fuente de trabajo y por ser él quién ha ini-
ciado la acción de reinstalación. En el último párrafo

del Artículo 218, se consagra la nulidad del despido que no se ajusta a las formalidades prescritas en el Código, aún cuando se tratase de trabajadores no incorporados al régimen de estabilidad. De tal manera, cuando el empleador no comprobare la justa causa aducida al notificar el despido a un trabajador no estable, quedará obligado a reintegrarlo a su empleo.

FUERO SINDICAL:

ARTICULO 383.

El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical. También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el

cual también será necesaria la previa autorización judicial.

COMENTARIO:

El Código de Panamá, es el más avanzado en el ámbito centroamericano y en cuanto a fuero sindical no es la excepción, ya que la protección del fuero sindical, además de los Directivos Sindicales, se hace extensiva a los miembros de los Sindicatos en formación, a los miembros de las Directivas de las Federaciones, Confederaciones o Centrales Sindicales de Trabajadores, a los suplentes de los Directivos, aún cuando no actúen; y a los representantes sindicales.

Este Artículo garantiza plenamente el ejercicio de la Libertad Sindical, considero que el mismo, debe de regularse en todos los Códigos del Trabajo de Centro América, las Organizaciones Sindicales deberían de propugnar por esto, ya que sería un avance en materia de legislación laboral

MEDIDAS CAUTELARES O DE SEGURIDAD:

ARTICULO 441.

En este Artículo está contemplada esta garantía y es similar con todas las demás legislaciones, con la única diferencia y ventaja para el trabajador de que el patrono, cuando desee suspender un contrato de trabajo, también debe de acudir al Juez de Trabajo, respectivo, para que le autorice la suspensión, también esta norma o protección a los trabajadores, se extiende a los trabajadores que apoyan el pliego de peticiones.

No cabe la menor duda de que el Código de Trabajo de Panamá, es el más avanzado porque supera en todo sentido a los principios e instituciones de los demás Códigos de Centro América, en lo que se refiere a la protección o estabilidad laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. La Estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio consubstancial a la relación de trabajo que otorga un carácter de duración indefinida al contrato y hace depender su disolución con exclusividad de la voluntad del trabajador y en casos excepcionales de la voluntad unilateral del patrono o de la existencia de circunstancias plenamente comprobadas, que hagan imposible la continuidad del contrato.

2. El principio de la Estabilidad en el empleo se fundamenta en la protección y garantía del trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y al mismo tiempo crea otro principio primordial que consiste en el derecho de antigüedad del trabajador como medio de obtener su jubilación en vista a un mañana incierto, seguramente de vejez o incapacidad.

3. Como derivado del principio de la Estabilidad surge la concepción de un derecho del trabajador a su empleo, quien al ser retirado del mismo arbitrariamente, tiene el derecho a que se le reintegre en su puesto de

trabajo o bien a que se le paguen los daños y perjuicios, y la indemnización correspondiente de acuerdo con la ley.

4. La Estabilidad en el trabajo es relativa, cuando el patrono goza del derecho de terminar el contrato de trabajo, mediante el pago de la indemnización que establece la ley, aunque no exista causa justificada ni sobrevenga ninguna de las causas que tengan como inmediato la terminación del contrato de trabajo.

5. La Estabilidad en el trabajo es Absoluta, cuando el trabajador tiene el derecho de permanecer en su trabajo sin ser molestado en él mientras no incurran en alguna falta, la cual debe de estar debidamente regulada en la ley y tenga como sanción la terminación del contrato.

6. En los países centroamericanos, no puede hablarse de una Estabilidad Absoluta, para todos los casos, sino solamente de la existencia de instituciones que protegen al trabajador, como por ejemplo: Fuero de maternidad, sustitución de patrono, suspensión del contrato de trabajo que no extingue en modo alguno los efectos que produce el contrato, fuero sindical.

7. Actualmente, la legislación de Centro América, no contiene ninguna disposición que contemple expresamente los derechos de ascenso y de antigüedad laboral que se de riven del principio de la Estabilidad en el empleo.

8. La reinstalación no está regulada expresamente y en forma generalizada en los Códigos del Trabajo de Centro A mérica, a excepción de Panamá, para los casos de despido justo o injusto, pero, procede como por ejemplo en los ca sos siguientes: Despido de la mujer trabajadora por causa del estado de embarazo o de la lactancia, despido durante esté suspendido el contrato de trabajo, despido de diri- gentes sindicales.

9. Los Códigos del Trabajo de Centro América, al re gular con suma estrechez la institución de la reinstalaci ón, a excepción del Código de Panamá, se colocan como los ejemplos más represivos del Derecho de Estabilidad, a que tienen los trabajadores de permanecer en sus puestos de trabajo, mientras no exista causa justificada para su des pido, en abierta oposición a convenios y doctrinas susten tadas por organismos como la O.I.T.

10. El Código de Panamá, sin lugar a dudas, es el más avanzado en Centro América, cuando de manera amplia y expresa regula la reinstalación como garantía de la Estabilidad Laboral, por ello es necesario que los demás Códigos del resto de Centro América, sean equiparados al de Panamá en este aspecto.

11. Se hace indispensable una reforma a la legislación del trabajo centroamericano, es aconsejable que se introduzcan disposiciones normativas, en cuanto a estabilidad y concretamente a reinstalación se refiere, con carácter imperativo, realista, y objetivo que garanticen la permanencia del trabajador en su trabajo.

12. Es necesario darle justicia social a la clase trabajadora centroamericana y dotarla de leyes proteccionistas, dignificantes y reivindicatorias de sus derechos. Hagamos de los Códigos del Trabajo de Centro América, verdaderos instrumentos políticos-sociales, instrumentos de verdadera garantía y defensa de la clase trabajadora.

RECOMENDACION

Que los Códigos del Trabajo de Centro Améri-
ca, regulen la Estabilidad Absoluta, como un
derecho alternativo del trabajador y en este
sentido se adopten las normas que sobre Esta-
bilidad establece el Código del Trabajo de
Panamá, y si el trabajador optare por su in-
demnización, se le pague de conformidad con
la norma (Art. 82) establecida en el Código
de trabajo de Guatemala, por considerar que
son los preceptos, respectivos, que más bene-
fician a los trabajadores centroamericanos,
asimismo, que el goce de este derecho lo ten-
ga todo trabajador permanente con más de dos
meses de trabajo continuo e ininterrumpido.
Para fortalecer la institución de la Estabi-

lidad, la reinstalación debe de ser regulada en forma expresa en los Códigos del Trabajo de Centro América, con el objeto de dar una plena estabilidad a las relaciones obrero-patronales, dará al trabajador la seguridad de no ser despedido por motivos injustificados o sin ellos, a la voluntad libre del patrono.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA
Y CABANELLAS TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL.
Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1972
- BARASI, LUDOVICO TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO
Tomos I, y II, Buenos Aires, Argentina, Editorial Alfa, 1953
- CASTORENA, J. JESUS TRATADO DE DERECHO OBRERO
Editorial Jaris, México, 1974
- CABANELLAS, GUILLERMO COMPENDIO DE DERECHO LABORAL
Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Bibliográfica Omeba. Editores-Librer-
ros, 1968
- CABANELLAS, GUILLERMO EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CON-
TRATOS.
Buenos Aires, Argentina, Editorial Mundo Atlántico, 1945
- CALDERA, RAFAEL DERECHO DEL TRABAJO
Tomo I, Buenos Aires, Rio de Janeiro, Caracas, Montevideo, México, Barcelona, Bogotá. Librería El Ate-
neo Editorial, enero 1960
- DE LA CUEVA, MARIO EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRA-
BAJO.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1985
- DE BUEN, NESTOR DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A. México, 1977
- DE FERRARI, FRANCISCO DERECHO DEL TRABAJO
Vol. I, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1969

- DEVEALI, MARIO L. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO
Tomos I, y IV, Buenos Aires, La
Ley, S.A. Editora e Impresora, 1972
- GALLART FOLCH,
ALEJANDRO DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO
Editorial Labor S.A. España, 1936
- KROTOSCHIN, ERNESTO TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL
TRABAJO.
Editorial Depalma, Argentina, 1968
- KROTOSCHIN, ERNESTO INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL
TRABAJO.
Tomos I, y II, Buenos Aires, Edito-
rial Depalma, 1947
- PEREZ BOTIJA, EUGENIO CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO
Madrid, Editorial Tecnos, S.A. 1950
- PISTONE, MATEO JUAN DERECHO A LA ESTABILIDAD DE LOS
TRABAJADORES DEPENDIENTES
Buenos Aires, Ediar S.A. Editora
Comercial, Industrial y Financiera
1965
- POZO, JUAN D. DERECHO DEL TRABAJO
Tomo I, Buenos Aires, S.A. Edito-
res, 1948
- TANNENBAUN, FRANK FILOSOFIA DEL TRABAJO
Santiago de Chile, Editorial Pací-
fico, S.A. 1957
- WALKER LINARES,
FRANCISCO NOCIONES ELEMENTALES DE DERECHO
DEL TRABAJO
Santiago de Chile, Editorial Nasci-
miento, 1941
- TRUEBA URBINA, ALBERTO NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A. México 1972

- VARIOS AUTORES ESTUDIOS SOBRE DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1979
- ZUÑIGA MAYORGA, LUIS ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CODIGOS LABORALES DE CENTRO AMERICA.
Estudio de ODECA, El Salvador 1972

DICCIONARIOS

- CABANELLAS, GUILLERMO DICCIONARIO DE DERECHO USUAL
Editorial Heliasta, S.R.L, Argentina, 1981
- OSSORIO, MANUEL DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES.
Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1981

TESIS PROFESIONALES

- MORALES PANIAGUA, ROBERTO FUNCION SOCIAL DEL INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD (INTECAP), EN MATERIA DE FORMACION PROFESIONAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL
Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Tesis de Graduación 1973
- PALACIOS, JULIO ENRIQUE SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.
Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial "Editorial Rosales", 1964
- PEREZ SALVADO, LAURA ELENA SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL DERECHO CENTROAMERICANO.
Facultad de Ciencias juridicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1973

SANTOS RECINOS
FERNANDO HAROLDO

LA REINSTALACION EN EL DERECHO
DE TRABAJO.

Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala, Tesis de Gra-
duación, Encuadernación "Don Bos-
co", 1985

VALLE VALDIZAN,
ROBERTO ADOLFO

"LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO: FAC-
TOR FUNDAMENTAL DE LAS RELACIONES
INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRA-
BAJO.

Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala, Tesis de Gra-
duación, imprenta Lito Apolo, 1978

MONOGRAFIAS

LOPEZ LARRAVE, MARIO

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO IN-
DEFINIDO, A PLAZO FIJO Y PARA OBRA
DETERMINADA.

Boletín de la Asociación Guatemal-
teca de Derecho del Trabajo. Enero-
Abril, 1969

HUMBERTO E. RICORD

"LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO
INSTITUCION DEL DERECHO LABORAL"

Ponencia presentada al Primer Con-
greso Centroamericano de Derecho
del Trabajo y la Seguridad Social,
República de Panamá, Ciudad de Pa-
namá, 1975

SAMAYOA, MARIO

"LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"

Ponencia presentada al Primer Con-
greso Centroamericano de Derecho
del Trabajo y la Seguridad Social,
República de Panamá, Ciudad de Pa-
namá, 1975.