

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



Previo a optar al Grado Académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
y a los Títulos de
ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, MAYO DE 1996

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3117)
4

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 Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	.
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO (en funciones)	Lic. Carlos Rubén García Peláez
EXAMINADOR	Lic. Saulo de León Estrada
EXAMINADOR	Lic. Napoleón Gutiérrez Vargas
EXAMINADOR	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
SECRETARIO	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

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)



917-96

Guatemala, 1 de

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias
Juridicas y Sociales de la Universidad
De San Carlos de Guatemala.

10 ABR. 1996
RECIBIDO
Hors 18 Minutos 30
OFICIAL

Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a Usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo resuelto por ese Decanato, el día uno de junio de mil novecientos noventa y cinco, asesoré el trabajo de tesis elaborado por el Bachiller ARMANDO GOMEZ, denominado "CAUSAS PRINCIPALES QUE ORIGINAN LA INESTABILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES".

El autor dividió la investigación en cuatro capítulos: en el primero, se refiere a las generalidades de la estabilidad laboral en las relaciones de trabajo; en el segundo realiza un análisis de la inestabilidad laboral en Guatemala; en el tercero hace un estudio de la inestabilidad laboral causada por aspectos económicos y en el último analiza otras causas de inestabilidad laboral finalizando con conclusiones que tienen íntima relación con el trabajo examinado.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, me permito informar al señor Decano que el sustentante ha cumplido con los requerimientos del reglamento respectivo, por lo que su trabajo puede ser materia de discusión en el examen público que procede.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del señor Decano con muestras de mi alta consideración, deferentemente.

LIC. CARLOS RONALDO PAIZ XULA
ABOGADO Y NOTARIO

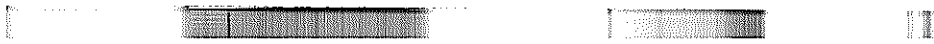


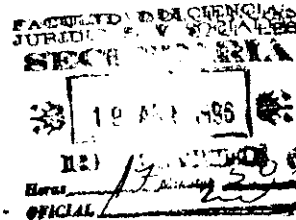
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, once de abril de mil novecientos noventa y seis.

Atentamente, pase al LIC. JOSE LUIS AGUIAR MENDEZ, para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller
ARMANDO GOMEZ y en su oportunidad emita el dictamen co-
rrespondiente. -----



alhj.





1009-96

Guatemala, 19 de abril de 1996.-

Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.

SEÑOR DECANO:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que, por resolución emanada de esa Decanatura, se me nombró como Revisor de Tesis del Bachiller **ARMANDO GOMEZ**, quién elaboró el trabajo intitulado: **"CAUSAS PRINCIPALES QUE ORIGINAN LA INESTABILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES"**.

El trabajo de tesis presentado por el Br. **Armando Gómez**, se encuentra a mi juicio bien concebido y trata aspectos tales como la estabilidad en las Relaciones de Trabajo, concepto, naturaleza y protección de la misma, las teorías relacionadas con la Estabilidad, las clases existentes para llegar a concluir en que nuestra legislación no asegura a los empleados o trabajadores una verdadera "Estabilidad Laboral", constituyendo el trabajo elaborado un valiosísimo aporte bibliográfico dada la naturaleza de la temática tratada.

Con base en lo antes expuesto, hemos de indicar que se comparten los conceptos vertidos por el Señor de Tesis y se emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que el trabajo relacionado, por cumplir con los requisitos establecidos en esta Unidad Académica, puede ser discutido en el exámen público previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Juan Luis Aguilar Méndez
ABOGADO Y NOTARIO



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis del Bachiller ARMANDO GOMEZ
intitulado "CAUSAS PRINCIPALES QUE ORIGINAN LA INESTABI-
LIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES". Artículo 22 del Regla-
mento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Te-
sis. -----



[Handwritten signature]

alhj.



ACTO QUE DEDICO:

A DIOS: Infinitas gracias.

A MI MADRE: Estéfana Gómez, por haberme inculcado nobles principios, y como culminación de anhelo.

MIS HERMANOS: En especial a José Luis Gómez.

A: María Ofelia García Herrera, mi compañera de hogar, por su comprensión.

A: Mariana Guadalupe Gómez García, mi hija, como un ejemplo.

A: Mi asesor de Tesis, Licenciado Carlos Ronaldo Paiz Xulá.

A: Mi revisor de Tesis, Licenciado José Luis Aguilar Méndez.

A: Los Licenciados Jorge Alfonso Barrios Enriquez, Edgar Francisco Payés, Edgar Enrique Pérez Barrientos, por su colaboración.

A: Mis centros de Enseñanza Primaria y Secundaria; Grupo Escolar Centroamericano, e Instituto Normal Mixto Nocturno.

A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, centro de formación de pensamiento innovador y de hombres ilustres.

I N D I C E

Introducción

CAPITULO I

GENERALIDADES :

1. La Estabilidad en las Relaciones de Trabajo.....	1
1.1. Fuentes de la Estabilidad Laboral.....	2
1.1.1 La Costumbre.....	2
1.1.2 La Estabilidad Nacida del Contrato de Trabajo.....	3
1.1.2.1 La Subordinación.....	3
1.1.2.2 La Exclusividad.....	5
1.1.2.3 La Permanencia.....	6
1.1.2.4 La Profesionalidad.....	7
1.1.3 La Estabilidad en la Ley.....	8
2. Concepto de Estabilidad Laboral.....	10
3. Naturaleza Jurídica de la Estabilidad Laboral.....	11
3.1 Protección de la Estabilidad comprendida en la figura del contrato.....	11
3.2 Teoría de la Protección Asegurada y con fundamento en otras instituciones.....	12
3.3 Teoría de los Diversos intereses Sociales.....	13
3.4 La Estabilidad Laboral Originada en la Relación de Trabajo.....	14
4.2 La Estabilidad Relativa.....	16

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

5. Disposiciones Legales.....	17
Bibliografía del capítulo I	21

CAPITULO II

LA INESTABILIDAD LABORAL EN GUATEMALA

1. Generalidades.....	23
2. Concepto de Inestabilidad.....	24
3. Causas Fundamentales de la Inestabilidad Laboral en Guatemala.....	25
3.1 La Inestabilidad en el Campo de la Actividad Laboral Individual.....	25
3.2 Causas Legales de Inestabilidad Laboral en lo Individual.....	26
3.3 La Suspensión.....	27
3.4 Las Causas Justas para dar por terminado el Contrato de Trabajo.....	28
3.5 El Despido Injustificado.....	37
3.6 Trabajo Doméstico	38
3.7 El Trabajo de Aprendizaje.....	39
4. La Inestabilidad Laboral en el Ambito o Esfera del Trabajador en lo Colectivo.....	40
4.1 La Huelga.....	40
4.1.1 Concepto Legal de Huelga.....	41
4.2 El Paro.....	43

4.3 Concepto legal de Paro.....	44
Bibliografía Capitulo II.....	47

C A P I T U L O I I I

1. La Inestabilidad Laboral causada por Aspectos Económicos.....	48
1.1 Concepto de lo Económico.....	48
1.2 El Aspecto legal de lo Económico.....	50
1.3 El Salario.....	51
1.3.1 Aspecto Legal del Salario.....	51
1.3.2 El Salario Indirecto.....	52
1.3.3 El Salario Mínimo.....	54
1.3.3.1 Aspecto Legal del Salario Mínimo.....	54
1.3.3.2 Comisión Nacional del Salario.....	55
1.3.3.3 Comisión Paritaria de Salarios Mínimos.....	55
1.3.3.4 Como se Determina el Salario Mínimo.....	56
1.3.3.5 Procedimiento de Fijación del Salario Mínimo.....	57
1.3.3.6 En Relación a la Capacidad Adquisitiva del Salario	59
Bibliografía del Capitulo III.....	60

C A P I T U L O I V

1. Otras Causas de Inestabilidad Laboral.....	61
1.1 El Subsidio.....	61
1.2 La Desocupación.....	62
1.3 La Administración de Justicia en el Ambito Laboral....	63

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

1.4 La Seguridad Social.....	64
1.4.1 Aspecto Legal de la Seguridad Social.....	65
1.5 Las Listas Negras.....	67
1.6 La Privatización.....	69
Bibliografía del Capítulo IV.....	70
Conclusiones.....	71
Bibliografía General	72

INTRODUCCION

Al iniciar la realización del presente trabajo, lo hago compenetrado de la importancia que tiene el Area laboral en el desarrollo del trabajador; asimismo, estimo que la inmersión en el estudio del tema que me ocupa, me permitirá un mas amplio conocimiento del Derecho del Trabajo, lo que hará posible en alguna medida que pueda aportar un granito de arena como resultado de una sencilla, pero que no por ello deja de ser bien intencionada la presente investigación. Para ello me trace entre otros, dos objetivos bien concretos: el primero de indole inmediata y que consiste en realizar un analisis del normativo laboral de nuestro país, especificamente a algunos articulos del codigo de trabajo que considero generan inestabilidad en las relaciones empleador-trabajador, las cuales repercuten en forma negativa en la buena armonia que debiera existir entre los mismos; el objetivo inmediato, pretendo, que con el convencimiento de la existencia de normas que son fuente de inestabilidad laboral, se elaboren y se pongan en vigencia normas que permitan al trabajador disfrutar de estabilidad absoluta, pues estimo que solo a través de ésta se permitirá el verdadero desarrollo integral de los componentes de la relación empleador-trabajador, de las familias de éstos, así como del país.

Esto además de importante, se hace necesario

particularmente en la actualidad y en el futuro, cuando ya se plantea la Calidad Total con el objeto de lograr mejores niveles de productividad. Considero justo que se haga efectivo el pleno empleo ya que el mismo permite al trabajador gozar de un ambiente mas agradable, lo cual redundará en forma provechosa logrando tanto una mejor relacion empleador-trabajador, así como una buena producción, haciéndola mas competitiva en el caso de las empresas que se dedican a este tipo de actividades. Para el efecto la realización del presente trabajo la he dividido en cuatro capitulos; el primero consiste en la Estabilidad nacida del contrato de trabajo en la cual se plantea como la estabilidad laboral puede originarse de esta forma, se trata lo relativo a la estabilidad en la ley, parte importante ya que a través de éste, se trata de establecer las necesidades de él o de los trabajadores, de que el Estado por medio de las normas legales adecuadas garantice la estabilidad en el trabajo en forma absoluta. Luego dentro de este mismo apartado se contempla el concepto de estabilidad laboral, sus clases y la naturaleza jurídica. El capítulo segundo trata lo referente a causas fundamentales de la inestabilidad laboral en Guatemala, este apartado específicamente se refiere al aspecto legal y en el mismo se trata de hacer un análisis de normas relacionadas con el Ambito de trabajo, las cuales en mi criterio causan inestabilidad laboral. Luego en los

capitulo tercero y cuarto, siempre dentro del aspecto de las causas de inestabilidad laboral, se plantean otras también importantes, como lo es lo referente a lo económico y lo social, por lo que considero indispensable hacer su mención en el desarrollo de la presente investigación.

En el desarrollo del presente trabajo pude evidenciar la importancia fundamental del tema, ya que en sus diferentes aspectos presenta situaciones que se deben resolver. Finalmente no me resta mas que agradecer su atención de antemano al presente trabajo el cual fue realizado con dedicación a usted.

El Autor

CAPITULO I
GENERALIDADES

1. La Estabilidad en las Relaciones de Trabajo

La estabilidad, es sin lugar a dudas algo fundamental para la existencia de relaciones armoniosas entre el empleador y el trabajador, en virtud de que la misma confiere certeza para que éstas puedan mantenerse, y como consecuencia de ello puedan desarrollarse tanto la empresa como el trabajador, ya que una buena relación permite al segundo ampliar su creatividad y rendimiento, lo que conlleva el logro de una mejor producción, tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo, aspectos cada día más importantes en el proceso productivo de un país.

Las empresas necesitan hacerse más competitivas, sobre todo en el mundo actual en que la globalización de la economía hace indispensable obtener producciones de óptima calidad para poder competir con posibilidad de éxito en el mercado internacional.

En sentido contrario a la estabilidad, o sea, la inestabilidad en las relaciones de trabajo, provoca incertidumbre y desasosiego en el trabajador ante el temor de que tanto su esfuerzo, ya sea físico o intelectual, o ambos, se vea frustrado en cualquier momento al terminarse la relación laboral por un despido injustificado, esto trae como

consecuencia el desestímulo del trabajador, afectándose las empresas mismas, al no lograr la producción deseada, reitero, tanto cualitativa como cuantitativamente. Estimo necesario, entonces, el logro de la estabilidad laboral absoluta para poder subsanar y en su caso prevenir cualquier vicisitud que se pudiera generar en las relaciones empleador-trabajador y que pueda repercutir negativamente en la producción. De lo anterior se colige que es indispensable fortalecer la estabilidad laboral para lograr el desarrollo integral de los sujetos de la relación laboral, de sus familias y del país mismo.

1.1 Fuentes de la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral tiene diferentes fuentes, tales como la costumbre, el contrato de trabajo y las disposiciones legales.

1.1.1 La Costumbre

El diccionario de Manuel Ossorio, nos dice, que la costumbre es el: "Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie" (1).

Para Guillermo Cabanellas, costumbre es: "Espontánea repetición de actos cuando crea una práctica" (2).

"Enfoque Jurídico, con categoría principal o subsidiaria; con admisión expresa del legislador o por vigencia silenciosa, pero por la fuerza de los hechos

consumados, la costumbre aparece entre las fuentes del Derecho (3).

La Costumbre no es otra cosa que normas jurídicas no escritas, impuestas por el uso, en la definición de Ulpiano así: " El consentimiento tácito del pueblo, inveterado por un largo uso.

La costumbre es, en realidad un derecho, para algunos, el más genuino de todos, pues está ratificado por el consentimiento unánime del pueblo, el uso no constituye más que un hecho." (4).

1.1.2 La Estabilidad Nacida del Contrato de Trabajo

Al analizar los diferentes elementos que conforman el contrato de trabajo, encontramos que existen diferentes clasificaciones, tales como la que los divide en: subordinación, ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad; también existe la que los divide en subordinación, exclusividad, permanencia y profesionalidad.

1.1.2.1 La Subordinación

La Enciclopedia Jurídica Omeba, cuando nos expone lo relativo a la subordinación plantea que: "En el estudio de las diversas relaciones de la vida social, el concepto de subordinación se presenta muy difuso, y al mismo tiempo relativamente complejo, concepto muy difuso, en cuanto, con

mayor ó menor propiedad, se había de continuo en las más variadas relaciones de la vida: en el ámbito de la relación familiar, en la relación de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo" (5). Más adelante la Enciclopedia Jurídica Omeba, cita a Galli Pujato sobre el concepto de Subordinación en lá que se indica que es: "el derecho o potestad jurídica del empleador de dirigir y fiscalizar la actividad del empleado, de dar órdenes o de hacerlas cesar, con la obligación correlativa del trabajador de acatarlas y cumplirlas, sin que sea necesaria la dirección ó vigilancia directa inmediata y actual del principal, bastando la sola posibilidad jurídica de efectivizarla" (6).

El artículo 18 del Código de Trabajo establece en su primer párrafo: "Contrato Individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

El párrafo primero de este artículo hace referencia a este elemento, cuando establece que "una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente,

bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última." Etimológicamente la palabra subordinación se deriva del latín Sub, bajo, y Ordinare, ordenare.

1.1.2.2 La Exclusividad

En cuanto al elemento Exclusividad sostienen algunos autores que: "el hecho de que un trabajador se dedique a más de una empresa o empleo, no significa que no sea un trabajador subordinado, amparado por el contrato; la exclusividad se da en cada uno de los empleos, siempre que no haya superposición" (7).

Nuestro ordenamiento legal de trabajo sigue esta corriente cuando en el artículo 18 del Código de Trabajo, establece en su tercer párrafo: "La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. Aquí, nuestro Código de trabajo asume una posición de acuerdo a las actuales y futuras circunstancias en cuanto a las necesidades del trabajador en virtud de que al no ser suficiente el salario que reciba de una empresa, de serlo posible él puede realizar otra relación de trabajo, siempre

que no sean incompatibles estas relaciones, y que de esta manera el trabajador pueda obtener otros ingresos para poder satisfacer lo que no logre cubrir con un solo salario.

1.1.2.3 La Permanencia

Otra característica del contrato de trabajo es la permanencia, "La permanencia deriva de la continuidad, de la cual la estabilidad es un modo y, en sentido negativo, se deriva del trabajo transitorio. El trabajador permanente es el que ostenta la calidad de continuo, es decir, que es un elemento normal del establecimiento. Esta continuidad se refiere a la relación jurídica y no a la prestación misma del trabajo." (8).

Como se puede observar, aquí ya se establece un nexo importante en la relación entre empleador y trabajador ya que a través de ello puede florecer una relación duradera entre ellos con sus aspectos positivos que redundarán lógicamente en el logro de una mejor productividad, lo cual beneficiará al trabajador, a su familia, a la empresa o empresas de que se trate, y así, el país logre un verdadero desarrollo.

La estabilidad elemento del contrato de trabajo y parte medular del presente estudio, por lo cual ampliaré en lo posible para lograr un mejor enfoque del mismo ya que solo de esta manera es como se logrará que realmente se establezca la estabilidad absoluta, también llamada estabilidad perdurable.

La estabilidad verdadera es aquella que permite al trabajador desarrollarse tanto él en lo personal como su familia, así como esto repercute positivamente en el desarrollo del país, ya que dependiendo de la naturaleza de las actividades de la empresa en que el o los trabajadores tengan la relación laboral, esto será de mucho provecho, ya que el trabajador después de ser un aprendiz al llegar a determinada empresa podría con el transcurso del tiempo llegar a ser un profesional en el ramo, llegando a constituirse en un trabajador calificado, obteniendo un mejor salario que le permita mejores condiciones de vida; mientras más trabajadores calificados existan, se logrará una mejor productividad, esto permitirá que el o los centros de trabajo tengan una mejor producción haciéndose las empresas más competitivas, esto coadyuvará también en el desarrollo del país.

1.1.2.4 La Profesionalidad

Otro elemento del contrato de trabajo lo constituye la Profesionalidad, para Manuel Ossorio, Profesionalidad es: "Nota típica del contrato de trabajo, en el sentido de que quien se halle unido por él a una empresa, hace de tal actividad su modo de vivir económicamente hablando y con permanencia al menos relativa" (9).

Por su parte en la Enciclopedia Jurídica Omeba, se

plantea que: "La profesionalidad es un requisito aceptado por la doctrina francesa e italiana" (10).

1.1.3 La Estabilidad en la Ley

Indudablemente la ley es la fuente fundamental de la estabilidad laboral, en virtud que el Estado por la capacidad coercitiva de que está dotado puede hacer que las mismas sean operantes, por tal razón algunos países compenetrados de ello, dentro de su ordenamiento legal tienen contemplada, ante el convencimiento de la necesidad del trabajador o los trabajadores, una institución que los protege del despido injustificado, evitando así de esta manera que se de este tipo de arbitrariedades que tanto daño causan en el sector trabajador, y logrando con la estabilidad laboral mantener la armonía necesaria en la relación empleador-trabajador. En la actualidad en nuestro país no está regulado lo relativo a la verdadera estabilidad, o estabilidad absoluta, si bien es cierto hace algunos años existió el Decreto 326 del Congreso de la República que dentro de sus considerandos establecía: " CONSIDERANDO: Que el Decreto del Congreso de la República número 330 (Código de Trabajo) tiene deficiencias que han podido apreciarse en el tiempo de su vigencia; deficiencias que si bien es cierto no han tenido consecuencias perjudiciales para los trabajadores, en lo futuro podrían producirlas...; CONSIDERANDO: Que es necesario garantizar la

estabilidad en el trabajo, reglamentando los derechos de los trabajadores, evitando así hasta donde sea posible los favoritismos de carácter individualista; CONSIDERANDO: Que de conformidad con el artículo 69 de la Constitución de la República las garantías que se enuncian expresamente a favor de los trabajadores no excluyen otras derivadas de los principios de justicia social, y que en la práctica se ha comprobado que la indemnización o la reinstalación de su antiguo puesto, cuando hubiere sido despedido injustificadamente..." Este Decreto de fecha cinco de julio de mil novecientos cuarenta y ocho y publicado el quince de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, reformaba el Decreto 330 del Congreso de la República (Código de trabajo de 1,947), el decreto 526 fue de corta vigencia, pues fue derogado por el Decreto 216, de fecha treinta y uno de enero de mil novecientos cincuenta y cinco, publicado con fecha dos de febrero de mil novecientos cincuenta y cinco, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación, este decreto vino a coartar la naciente y verdadera estabilidad que contemplada en la ley, se empezaba a generar en el país, pues si bien es cierto era incipiente, ya se estipulaba que en el caso de despido injustificado, el trabajador podría optar entre ser reincorporado o ser indemnizado. (11).

2. Concepto de Estabilidad Laboral

Deveali, citado por el Diccionario Enciclopédico Omeba, plantea que: "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 por vejez o incapacidad, hasta cuando se adquiere el derecho a la Jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por causas taxativamente determinadas" (12). En este concepto de Mario L. Deveali, se establece en su magnitud el alcance de la verdadera estabilidad, determinando ciertos límites sobre su duración, esto a mi criterio es de vital importancia pues a través de esto ya se cuenta con algunas directrices que se pueden utilizar para el logro de una verdadera estabilidad, pues es de mucha esperanza para el trabajador saber que puede desempeñar sus actividades diarias sin el temor de ser despedido, incluso en muchas ocasiones sin causa justificada se pueda encontrar con que repentinamente se ha quedado sin empleo saliendo perjudicado tanto económica como socialmente, elementos necesarios para el desarrollo del ser humano, por lo que, deber ser preocupación fundamental del Estado la existencia de la verdadera estabilidad del trabajador, pues de esta manera se lograría una relación armoniosa en las

relaciones laborales lo cual redundará en el logro de una mejor producción haciendo a la empresa más competitiva, lo que traerá como consecuencia el verdadero desarrollo de la nación.

3. Naturaleza Jurídica de la Estabilidad Laboral

En cuanto a la Naturaleza Jurídica de la estabilidad existen diferentes corrientes, entre ellas las siguientes:

3.1 Protección de la Estabilidad comprendida en la figura del contrato.

Esta teoría fija la protección a la estabilidad en la conservación del empleo, como consecuencia de la naturaleza del contrato y la protección de determinados intereses implícitos, al mismo tiempo señala que la ruptura arbitraria y caprichosa del vínculo laboral por el empleador constituye un abuso de derecho.

Se explica esta teoría porque la continuidad, la permanencia, el tracto sucesivo y la estabilidad constituyen elementos propios del contrato de trabajo, que lo diferencia de la locación de servicios, además, la ruptura arbitraria del contrato antes del tiempo es un acto abusivo y agresivo por parte del empleador, lo que conforma la teoría del abuso del derecho que lesiona los intereses particulares, produciendo daños y perjuicios que deben repararse". (13).

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3.2 Teoría de la Protección Asegurada y con fundamento en otras Instituciones

"Esta teoría se ampara en otras instituciones del derecho civil para proteger al trabajador dependiente y pueden clasificarse de la siguiente manera:

3.2.1 Afirma que la estabilidad es una consecuencia del derecho de propiedad en el empleo, concibiendo la estabilidad como un derecho real de propiedad del trabajador sobre su empleo. El retiro abusivo e injustificado de este trabajador da lugar así, a un despojo o a una expropiación que le confiere al despojado el derecho de ser reintegrado o bien, a su elección, a que se le indemnice;

3.2.2 Se asemeja la estabilidad como un derecho cuasipositorio del empleo. Cuando se objeta la teoría del derecho real de propiedad del empleo se recurre a la figura jurídica de la cuasiposesión de cosas incorporales o derechos;" (14)

3.2.3 La estabilidad se funda en un cuasicontrato: se afirma que no es producto del acuerdo de voluntades al momento de la contratación, pero se asemeja o aproxima al contrato; se dice que es un cuasicontrato y que es fuente de derechos y obligaciones;

3.2.4 La estabilidad se funda en el mandato: esta teoría se ha utilizado para determinar los alcances de tal función

pública y la inamovilidad de algunos funcionarios, especialmente los judiciales, pero es muy arriesgado pretender que un mandato por su temporalidad origine estabilidad en la actividad. Por otro lado, un mandato es un contrato típico del derecho civil." (15).

3.3 Teoría de los diversos intereses sociales:

Esta corriente estima que la estabilidad es una nueva institución fundada en diversos intereses sociales, fija y determina la figura jurídica que nos ocupa dentro de un contrato social y en beneficio de los intereses colectivos sobre el particular, así conceptúa la estabilidad como un medio para garantizar al trabajador su subsistencia, como un medio para alcanzar el derecho a la jubilación, como un elemento consustancial a la relación de trabajo. Además, fundamenta y justifica la estabilidad concibiendo a la empresa como una institución estableciendo relaciones entre trabajador y la empresa, y no entre el primero y el propietario de la misma." (16). Esta teoría es bastante innovadora y refleja en gran medida algo, que es propio, de las instituciones del trabajo como lo es su aspecto dinámico y la estabilidad no debe ser ajena a ello.

3.4 La Estabilidad Laboral Originada en la Relación de Trabajo

En torno a una nueva postura en relación con la estabilidad laboral, es innegable que conforme las fuerzas productivas buscan su desarrollo se trata de llevar a la práctica mecanismos que establezcan un vínculo entre el trabajador y la empresa, de tal manera que resulta normal que los mismos busquen diferentes modalidades en la relación, por lo que estimo, que la estabilidad se genera desde que se establece la relación de trabajo en virtud de que ésta refleja la intencionalidad y necesidad de los sujetos de la relación laboral, por la intención que presenta tanto el trabajador como el empleador de hacer perdurable la relación laboral, por ejemplo vamos a suponer en forma hipotética que alguna empresa o institución lleva a cabo la modalidad de establecer un vínculo laboral por un plazo determinado, por su vez se preocupa de impartir cursos de adiestramiento a los trabajadores, y éstos de recibirlos, esto manifiesta la intención de hacer perdurable la relación de trabajo; otra modalidad es la que practican algunas empresas las cuales no celebran ningún contrato de trabajo realizando el llamado pago-comisión.

En cuanto a la necesidad, me refiero, a que cuando la relación de trabajo se establece es porque tanto el empleador

del servicio ya sea material o intelectual para llevar a cabo su actividad productiva, como el trabajador necesita la fuente de trabajo. El Diccionario de Ossorio, nos plantea el siguiente concepto de "Relación de Trabajo" Representa una idea principalmente derivada de la doctrina Italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no, un contrato de trabajo. (17).

El Código de Trabajo sigue esta corriente cuando en el primer párrafo del artículo 19, establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en condiciones que determina el artículo precedente". En suma considero que la relación de trabajo aparte de que perfecciona el contrato, es generadora de estabilidad laboral.

4. Se considera que la estabilidad laboral puede ser de dos clases, la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

4.1 La Estabilidad Absoluta; "Es aquella que no permite poner fin a la relación laboral, por parte del patrono, sino cuando la ley expresamente lo autoriza, ni aún cuando quisiera

abonar una indemnización". (18). Esta, considero, que es la verdadera estabilidad y no otra, ya que la actividad laboral que se realiza no será truncada en un momento inesperado por una desición del patrono, no necesariamente la más acertada y lo que es más serio, sin fundamento legal, ya que así como el trabajador se encuentra sometido a una serie de presiones, también el empleador o su representante puede estar sujeto a situaciones que en un momento dado provoque o realice un despido que no solo pueda afectar a la empresa misma, sino al trabajador, que pueda ser víctima de una actitud de esta índole, por lo que es de vital importancia que se regule en materia laboral la estabilidad verdadera en nuestro país creando las normas de trabajo necesarias para ese fin, ya que solo de esta manera se podría plantear que en nuestra nación existe estabilidad absoluta con los beneficios para los que forman las relaciones laborales, para su familia, así como para el país. Para Cabanellas la Estabilidad Absoluta, a la que denomina "Perdurabilidad", "Es el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poder despedirlo. (19).

4.2 La Estabilidad Relativa

Se plantea que existe un tipo llamado de estabilidad relativa la que "autoriza a disolver el contrato de trabajo

sin justa causa, mediante una suma de dinero, denominada indemnización por despido" (20). Esta, considero, que más que estabilidad es una retribución económica hacia el trabajador por parte del empleador, por el tiempo que hubiere laborado en determinada empresa, pero que no garantiza la estabilidad laboral del trabajador, ya que algo que caracteriza a una empresa, es precisamente la capacidad económica por lo que difícilmente constituye un obstáculo insuperable por parte del empleador, lo relativo a darle al trabajador una indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, esto provoca, contrario a lo que se plantea, inestabilidad para el trabajador al sentir inseguridad en el centro de trabajo pues la indemnización en referencia, no establece estabilidad en la relación laboral.

5. Disposiciones legales.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República en su primer párrafo del artículo 82 establece: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el artículo setenta y nueve, el patrono debe pagar a éste una indemnización por

diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y, k) cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO I

- 1) OSSORIO, Manuel
Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales
Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1,981
Pág. 182.
- 2) CABANELLAS, Guillermo
Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual,
14a. Edición, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L.
Argentina 1,979 pág. 402,
- 3) Op Cit. Pág. 402.
- 4) Op Cit. Pág. 402.
- 5) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Tomo IV. Editorial Driskill
Argentina 1,980 Págs. 425-426.
- 6) Op Cit. Pág. 426.
- 7) Op CIT. pág. 430.
- 8) Op Cit. Pág. 430.
- 9) OSSORIO, Manuel
Op Cit. Pág. 617.
- 10) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Op Cit. Pág. 431.
- 11) VALLE VALDIZAN, Roberto Adolfo
La Estabilidad en el Trabajo Factor Fundamental de la
Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo.
Tesis de Graduación Imprenta apolo. Guatemala.
Pág. 43.
- 12) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
OP Cit. Pág. 430.
- 13) CAMPOS MORGA, Juan Eladio
La Estabilidad en el Derecho del Trabajo Guatemalteco
Editorial Ediciones Superiores 1,975 Págs. 23-24.

- 14) Op Cit. Pag. 24.
- 15) Op Cit. Pág. 25.
- 16) Op Cit. Pag. 25.
- 17) OSSORIO, Manuel
Op Cit. Pag. 659.
- 18) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Op Cit. Pág. 430.
- 19) CABANELLAS, Guillermo
Op Cit. Pág. 212.
- 20) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Op Cit. Pág. 430.

CAPITULO II

LA INESTABILIDAD LABORAL EN GUATEMALA1. Generalidades

Previo a entrar al desarrollo del tema, estimo pertinente, tratar lo referente a los sujetos del Derecho Laboral, a ese respecto el diccionario de Manuel Ossorio plantea lo siguiente: " Sujetos del Derecho. Lo son según Cabanellas, aquellos a quienes se les aplica el Derecho Laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él; a diferencia de los sujetos del contrato del trabajo, que son quienes como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de sus servicios o de lo servicios ajenos. Conviene aclarar que sujetos del contrato de trabajo lo son tambien quienes reciben la prestación de los trabajadores." (21).

Trabajador: Respecto al significado de trabajador Manuel Ossorio plantea que según el diccionario de la Academia se llama así a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero. En el Derecho del Trabajo es uno de los sujetos del mismo." (22).

Empleador: La palabra empleador, española sin duda, se

ha tomado en lo laboral del frances "employeur" y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin mas a patrono (v.) como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado (v), éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales. Si se quiere sutlizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección patrono o empresario" con mas familiaridad, patrón; y, aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnicismo de dador de trabajo (v). (23).

El primer párrafo del artículo segundo del Código de Trabajo, plantea que: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. El artículo tercero del mismo código, establece que Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

2. Concepto de Inestabilidad:

Cabanellas define la Inestabilidad como "Falta de solidez, de equilibrio. En los gobiernos se produce por las disensiones internas, pérdida de

a confianza popular y falta de acatamiento de las fuerzas armadas. En la sociedad, las desigualdades entre las clases, la carestía y la escasez de los productos de primera necesidad, la corrupción administrativa y la moral, las adversidades en las guerras exteriores son factores de crisis, de inminencias revolucionarias o dictatoriales, desencadenamiento momentáneo de la inestabilidad general.

En materia laboral, la inestabilidad se concreta por la posibilidad de despedida al trabajador sin indemnización alguna, por encontrarse en período de prueba; y consolidada la relación laboral, cuando resulta factible el despido sin causa, aunque con indemnización." (24).

3. Causas Fundamentales de la Inestabilidad Laboral en Guatemala.

Tema candente, pero importante y por lo mismo estimo se debe tratar, lo cual haré, tal vez no con la amplitud que el mismo amerita, sin embargo trataré de enfocar algunos aspectos que considero relevantes.

3.1 La Inestabilidad en el Campo de la Actividad Laboral Individual.

Generalmente las causas que afectan la estabilidad laboral son las mismas tanto en lo individual como en lo colectivo, no obstante para su estudio las he separado

principalmente en lo que se refiere a lo legal, pues considero que es donde se hace mas notoria la diferencia en virtud de que el trabajador por si solo no se encuentra en condiciones de defender sus derechos ante el sector empleador.

3.2. Causas Legales de Inestabilidad Laboral en lo Individual.

Respecto a la estabilidad laboral, se considera que se hace imperativo la necesidad de su regulación legal en los países, para que ésta pueda ponerse en práctica. No obstante en nuestra legislación, concretamente en nuestro código de trabajo en su artículo 24 enuncia que: "La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo solo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva o sea a las prestaciones que determine este código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas". Desde aquí nuestro ordenamiento legal laboral, considero, que da la pauta para que el sector empleador incumpla el contrato de trabajo, pues con solo cumplir con su responsabilidad económica respectiva se considera suficiente para compensar el incumplimiento del contrato de trabajo, esto se ha traducido en la práctica en el pago de la indemnización por el tiempo laborado en la

respectiva empresa al ser despedido injustificadamente generalmente en el momento menos esperado por el trabajador, lo cual trae como consecuencia que pierda su empleo.

3.3 La Suspensión.

El artículo 65 del Código de trabajo establece en su primer párrafo que: "Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos." Mas adelante en los incisos a) y b) del mismo artículo 65 enuncia: " La suspensión puede ser: a) individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales; b) individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales;" Estimo que la forma como está regulado en la actualidad lo referente a la institución de la suspensión, debe ser modificado ya que la misma ha sido considerada por los estudiosos como generadora de estabilidad, pero como lo plantea nuestro Código de Trabajo, da lugar a interpreta-

ciones y aplicaciones antojadizas cuando indica: Hay suspensión de contratos cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario) es indudable que cuando un trabajador presta sus servicios a un patrono, el elemento fundamental es que a cambio de ello percibe un salario, no obstante al tenor de esta norma en este caso puede, y se han dado casos, que así lo hace dejar de cumplir con el pago del salario, forzando al trabajador para que deje de cumplir con la prestación del trabajo y lo que es mas grave, es que no señala un plazo máximo de la suspensión, ya que la norma establece: "por algún tiempo", en el cual el trabajador no recibirá salario afectándose él en lo personal y su familia con la natural inestabilidad, ya que puede ser una semana, una quincena, un mes o varios meses.

3.4 Las Causas Justas. para dar por Terminado el Contrato de Trabajo.

El artículo 68 del Código de trabajo en su párrafo cuarto establece que: "Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su

prisión provisional, prisión simple, o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme el inciso b) del artículo 66." Aquí no se toma en consideración las posibles limitaciones que pudiera tener el trabajador al estar detenido fijándole un plazo corto para que pueda dar aviso al respectivo empleador de su detención, sancionando la falta de ese aviso en el plazo estipulado con la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador sin responsabilidad de su parte.

El párrafo primero del artículo 69 del código de trabajo enuncia que 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" aquí en la parte final de este párrafo se observa la posibilidad de que el empleador con la llamada "justa causa", pueda dar por terminado el contrato de trabajo. Dentro de los riesgos que conlleva esta norma legal es de que aún estando el trabajador suspendido pueda ponerse fin al contrato de trabajo, con el riesgo de que al terminarse la relación laboral se deje en el desempleo al trabajador con

prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando como consecuencia de ello se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono; i) cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentando referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado; j) cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; k) cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

Al analizar las llamadas causas justas para que el trabajador sea despedido, se puede desprender que muchas de ellas pueden considerarse como generadoras de inestabilidad

laboral en virtud de que plantean una serie de situaciones que se pueden dar en una relación laboral sancionándolas de la manera más severa ya que cuando se establece en el inciso a) del artículo 77 del código de trabajos: " Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores"; en el inciso b) el citado artículo preceptúa: "cuando el trabajador cometa algunos de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores." Considero que en los incisos mencionados de este artículo, no se toman en cuenta una serie de factores humanos como puede ser, que el trabajador se encuentre sometido a presiones, las cuales pueden ser derivadas incluso del propio trabajo a causa de jornadas muy largas, pues aunque el normativo laboral establece un determinado número de horas extraordinarias, este aspecto muchas veces no se cumple, pues en casos concretos se trabaja mas de doce horas. También está lo relativo a las jornadas nocturnas en las cuales el trabajador muchas veces no logra recuperar las energías perdidas en el horario nocturno, situaciones que estimo,

a utilizar un aparato eléctrico, pero él se encontraba presionado para no retrasar la actividad que realizaba en el proceso productivo, y no se percató que los guantes que utilizaba se habían mojado, al hacer contacto con éste, sufrió una descarga eléctrica cuya consecuencia lamentable fue la muerte del trabajador, esto para citar solo un caso, pero estimo que igual que éste se dan varias situaciones en la vida del trabajador, el cual por necesidad de llevar sustento diario para él y su familia se ve en la necesidad de enfrentar este tipo de presiones y situaciones riesgosas. El inciso h) del artículo objeto de análisis estipula: "cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito, no será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ello, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono". En este inciso cabe mencionar lo relativo a la situación derivada de la embriaguez, y es el caso del trabajador que como resultado de las diferentes presiones tanto de índole familiar, laboral o económico recurre a este tipo de salida según él, para aliviar su situación, pero a su vez genera inestabilidad ya que ante el temor de ser despedido por su problema alcohólico no le busca adecuada

solución.

3.5 El Despido Injustificado.

El artículo 82 párrafo primero del Código de Trabajo establece: " Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea." Este es uno de los tantos artículos donde se evidencia la falta de estabilidad de nuestro ordenamiento legal laboral, ya que da cabida al despido injustificado o sea que al tenor de este artículo el empleador puede despedir a un trabajador no importando los efectos negativos que pueda tener tanto para el propio trabajador como para su núcleo familiar, fijándole al empleador que únicamente debe pagar una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan un año,

en forma proporcional al plazo trabajado, esto en el transcurso del tiempo ha demostrado que no constituye estabilidad en el trabajo, pues si bien es cierto, que si tiene varios años de laborar en una empresa logrará acumular alguna cantidad de dinero, también lo es, que le servirá para sostener a su familia por un corto período pero al terminarse esta cantidad de dinero y no ha logrado conseguir un nuevo trabajo queda sumergido en el desempleo formando parte del gran grupo de trabajadores desocupados con sus derivaciones de penurias de índole económica y social para él y su familia, consecuencia de los problemas que suscita la pérdida de empleo por parte del trabajador, quien en ocasiones pasará meses y hasta años para conseguir otro trabajo. Estimo pues que estas normas son generadoras de inestabilidad laboral.

3.6 Trabajo Doméstico.

El artículo 116 del Código de Trabajo establece: "Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto, el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan sus servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones." Este es otro artículo contrario a la estabilidad del trabajador, en este caso el

trabajador doméstico, que es quien frecuentemente se ve sometido a una serie de vejámenes por parte del patrono, particularmente en el caso de la trabajadora doméstica, siendo víctima del irrespeto y de malos tratos y quien por necesidad soporta este tipo de situaciones, pero lógicamente en un ambiente de inestabilidad.

3.7 El Trabajo de Aprendizaje.

En el artículo 173 del Código de Trabajo se regula: "El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días." Me quiero referir específicamente al primer párrafo de este artículo, y es que considero que en éste, se le da demasiada facultad al patrono para decidir por sí solo lo relativo a la incapacidad, y a contrario sensu, a la capacidad, y que en un momento dado éste podría utilizarlo a su conveniencia en contra del trabajador aprendiz, utilizando esto como pretexto para despedirlo si lo considera conveniente a sus intereses, siendo en consecuencia el párrafo primero de esta norma generador de inestabilidad laboral.

4.3 Concepto Legal de Paro.

El artículo 245 del Código de Trabajo establece: "Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare". Mas adelante el artículo 246, siempre en relación con el paro plantea: " El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este periodo. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación".

El artículo 246 refleja lo referente a la inestabilidad laboral ya que si el patrono logra encuadrar su situación a lo establecido en esta norma, traería como consecuencia la posibilidad de que se puedan dar por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes, esto a quien mas afecta es al trabajador de la empresa que hubiere parado, ya que es quien depende de un salario periódico, así

como un trabajo estable, de tal manera que mientras mas grande sea la empresa, mayor será el número de trabajadores afectados, así como sus respectivas familias que también sufrirán las consecuencias.

Asimismo el párrafo final del artículo 252 del Código de Trabajo establece: " En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales, procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono." Estimo que este párrafo también es generador de inestabilidad, ya que a través del mismo, se faculta al empleador para el despido de los trabajadores sin responsabilidad para él.

A manera de ejemplo a continuación transcribo una noticia de prensa en donde se evidencia arbitrariedad de parte del sector empleador: "CAMPESINOS DENUNCIAN VIOLACION A SUS DERECHOS LABORALES. LA EMPRESA Terrenos Residenciales, S.A. dispuso un paro patronal en la finca Los Cerros, San José el Rodeo, San Marcos, desde el 2 de mayo anterior, para no pagar a los trabajadores vacaciones, servicios médicos y otros, aseguraron en el periódico Julio cesar Archila Miranda, secretario general del sindicato de Trabajadores de la finca, y Máximo Feliciano Pablo.

Aseveraron que la parte patronal trata de expulsarlos de la finca sin pagarles los salarios que les deben y las vacaciones del presente año.

CAPITULO III

1. LA INESTABILIDAD LABORAL CAUSADA POR ASPECTOS ECONOMICOS

1.1 Concepto de lo Económico.

Por su importancia, estimo necesario, introducirnos al análisis del presente aspecto, tomando en cuenta la acepción que sobre el mismo nos plantea el Diccionario Enciclopédico de Derecho, sobre lo económico: "Destinado a vivir en sociedad, por no bastarse a si mismo, el hombre promueve el intercambio de los productos o el trueque de los servicios y el establecimiento de nexos, basados en bienes materiales, de sus congéneres, aparece así con toda fuerza, atracción y servidumbre, lo económico. En las sociedades primitivas, o en los pueblos subdesarrollados hoy, las actividades económicas son muy reducidas. Más adelante con la multiplicación de las necesidades y con la expansión civilizadora, la corriente económica se intensifica, se amplía y se diversifica con ritmo creciente". (28).

Respecto a economía Guillermo Cabanellas dice: "Esta palabra procede de dos vocablos griegos que significan casa y ley. Su sentido mas amplio es de la adecuada administración de los bienes." (29). Mas adelante, siempre en relación con

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

el aspecto económico, plantea en un enfoque amplio sus aspectos sociales y políticos principales, por economía entiende el estudio de los medios empleados por el hombre para estructurar los recursos de la naturaleza, los progresos culturales y su propio esfuerzo laboral para crear, sostener y proseguir fomentando su bienestar material; y como procedimiento de administración que equilibra ingresos y gastos mediante la conveniente distribución y aplicación de los recursos de cualquier grupo o situación (T.D. Elliot)". (30).

El aspecto económico reviste tal importancia en las diferentes actividades del ser humano, que se estima necesaria la intervención del Estado para hacer efectivo el bien común, por lo que se plantea que: "El Estado en la economía está llamado a ordenar, a prestar ayuda y eventualmente a suplir. Precisamente en este orden económico es donde mas se necesita, especialmente en nuestros días, el establecimiento por parte del Estado, del orden regulador de la justicia. La correcta regulación del orden entre obreros y patronos, entre productores y consumidores, entre concurrentes nacionales y extranjeros, son atribuciones del Estado. De su recto ejercicio derivará el preciado bien común, consistente en la paz interna e internacional." (31).

1.2 El Aspecto Legal de lo Económico:

La Constitución

Política de la República de Guatemala, establece: Artículo primero: "El estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común."

Artículo Segundo: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona."

Artículo ciento dieciocho párrafos primero y segundo: "El régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social.

Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional."

Respecto al pleno empleo, Guillermo Cabanellas dice: "Cuando todos los trabajadores potencialmente aptos y anímicamente dispuestos desempeñan una ocupación retribuida, se produce, en el Área geográfica a que se refiera, la situación laboral del pleno empleo." (32).

Es importante resaltar la preocupación del Estado, al

regular dentro de sus normas constitucionales lo referente al pleno empleo, como base para el desarrollo integral de la Nación, ya que solo a través de éste la mayor parte de la población podrá obtener un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades.

Tanto el aspecto económico como el aspecto social, juegan un papel determinante en el desarrollo del ser humano, en el caso del trabajador, es el salario el que le permite satisfacer sus necesidades económico-sociales a través de la adquisición de bienes y servicios satisfactorios.

1.3 El Salario:

Es el ingreso económico que el trabajador percibe a cambio de su servicio, ya sea material, intelectual o ambos a la vez, el cual utiliza para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

1.3.1 Aspecto Legal del Salario:

El artículo ochenta y ocho del Código de Trabajo, establece: "Salario o sueldo, "es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado

por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste. El cálculo de esa remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio, alzado o a destajo); y, c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.;

"Consideración Jurídica, para el enfoque jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se da en una relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquél, cuyo objeto es la prestación del trabajo (subordinado)." (33).

Entonces el aspecto jurídico del salario está constituido por el vínculo que se genera entre el patrono y el trabajador en la cual el primero se obliga a entregárselo al segundo quien adquiere un derecho.

1.3.2 El Salario Indirecto.

Considerado como ingreso o crédito del trabajador puede estar constituido por prestaciones de los tipos fundamentales: a) previsionales o de seguridad social (jubilaciones, retiros o seguros por vejez;

jubilaciones, retiros o seguros por invalidez; pensiones y seguros-familiares por muerte; subsidios o asignaciones familiares; subsidios o seguros por desocupación, etc.); b) Asistenciales (servicios de asistencia médica o farmacéutica, de proveduría, de recreación, de turismo, de formación técnica o cultural, etc.) (34).

Este salario indirecto del trabajador, tiene un aspecto fundamental en su vida particularmente cuando disfruta de alguno de esos beneficios, pues su monto generalmente esta determinado por el salario directo.

El artículo doscientos setenta y cuatro del Código de Trabajo establece: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

1.3.3 El Salario Mínimo:

Este lo constituye el ingreso que el trabajador obtiene para satisfacer sus necesidades inmediatas, a ese respecto la Enciclopedia Jurídica Omeba, plantea que: "El salario como medio de subsistencia es objeto de especial protección por parte de la legislación laboral. Esa protección no se manifiesta solamente respecto al cumplimiento del pago del salario, sino que se introduce en la faz negocial para limitar la autonomía de las partes del contrato individual de trabajo mediante el establecimiento de un salario mínimo." (35).

1.3.3.1 Aspecto Legal del Salario Mínimo:

El artículo ciento tres del Código de Trabajo en su primer párrafo preceptúa: "Todo trabajador tiene derecho al devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia."

El artículo anteriormente citado establece que para la fijación del salario mínimo debe atenderse a las modalidades de trabajo, las condiciones de la región y a las posibilidades patronales en cada actividad.

1.3.3.2 Comisión Nacional del Salario:

El artículo ciento cinco del Código de Trabajo establece: "Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

1.3.3.3 Comisión Paritaria de Salarios Mínimos:

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados, y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo Gubernativo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividades en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un

número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo Gubernativo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo.

1.3.3.4 Como Se determina el Salario Mínimo

El Artículo 111 del Código de Trabajo estipula: "Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a la jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las demás sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales,

CAPITULO IV

1. Otras Causas de Inestabilidad Laboral.

Aquí enmarco las causas generadoras de inestabilidad laboral, que aunque no se pueden sustraer de lo económico, por su aspecto se pueden encuadrar dentro de lo social.

Aquí, el trabajador, toma una visión mas amplia de la problemática nacional pues a parte de los problemas que le atañen a él, así como a su familia, se va un poco mas lejos, pues ya se contemplan problemas de sus compañeros de otras empresas, así como de los demás habitantes de la nación, siendo las siguientes: El Subsidio, La Desocupación, La Administración de Justicia en el Ambito Laboral, La Seguridad Social, Las Listas Negras, La Privatización.

1.1. El Subsidio.

El Estado, conector de la problemática de un grueso sector de la población, ha recurrido al subsidio de algunos servicios esenciales; tales como: el transporte, la energía eléctrica, por lo que resulta preocupante que haya personas que se opongan a este tipo de ayuda para la población.

Manuel Ossorio, nos dice al respecto; "subsidio es

socorro, ayuda, cantidad que se entrega con fines benéficos o sociales" (36). Entonces el subsidio sirve como paliativo como en el caso específico de los trabajadores y concretamente en el subsidio del servicio del transporte, para que los usuarios del mismo puedan conducirse hacia sus respectivos centros de trabajo, por lo que genera inestabilidad cuando se amenaza con derogar o se derogan las normas jurídicas que lo respaldan.

1.2 La Desocupación.

Es realmente preocupante el alto índice de desempleo que afecta a nuestra nación, pues no obstante lo que establece el artículo ciento uno de nuestra Constitución política, al plantear que: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." Lamentablemente ésta es de las normas vigentes pero no positivas, dada la desocupación que existe. El diccionario de Manuel Ossorio, al referirse a la desocupación dice: "Sin ocupación, empleo o trabajo; sobre todo contra necesidad o deseo." (37).

Es realmente grande la cantidad de trabajadores aptos para desempeñar labores, que se encuentra inactivos como consecuencia de una serie de factores que muchas veces no

tienen relación con la labor realizada y que impiden que éstos puedan llevar a cabo la actividad que les permita obtener el salario, para el sustento diario de él y de su familia, lo cual obtendría al establecer vínculo laboral con determinado patrono, por lo que al no lograrlo se causa inestabilidad ya que el trabajador se ve forzado a hacer trabajos diferentes para los cuales se ha preparado, creando malestar al tener que hacer algo diferente a su capacidad; otro aspecto perjudicial para el trabajador de la desocupación es que el sector empleador utiliza frecuentemente sobre los laborantes a su cargo el argumento de la gente desocupada para presionarlos argumentando que son miles de trabajadores los que se encuentran sin ocupación por lo que si no quieren ir a engrosar ese grupo deben acceder a las pretensiones del mismo, esto genera condiciones inestables a los laborantes al sentirse desprotegidos ante la parte empleadora.

1.3. La administración de justicia en el Ambito Laboral.

Aquí

también existe contravención de la práctica sobre la teoría, particularmente en lo que a celeridad se refiere, ya que el quinto considerando del Código de Trabajo establece: "Que para la Eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente

necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar Justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral"; o sea que uno de los fines que inspiran al Código de Trabajo, es bastante claro, previendo cualquier situación posterior lo cual en la práctica no se ha dado, sino que todo lo contrario, por lo que se genera inestabilidad laboral, pues muchos trabajadores ven con preocupación el tener que actuar en procesos laborales sumamente largos, lo cual es aprovechado por el sector empleador en muchas ocasiones para darle prestaciones al trabajador inferiores a las que legalmente tiene derecho, esto en detrimento de la economía del trabajador y de su familia.

1.4 La Seguridad Social.

Realmente la Seguridad Social, es un aspecto muy importante como garantía para el trabajador, de

... la razón por la cual el Estado, con gran acierto, creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

El diccionario de Manuel Ossorio, cita a Beveridge, quien sobre la Seguridad Social, expresa; "Se trata de garantizarle la abolición de la necesidad y procurarle a cada ciudadano, deseoso de servir de acuerdo con su capacidad, en todo tiempo ingresos suficientes para afrontar sus responsabilidades". (38).

1.4.1 Aspecto Legal de la Seguridad Social.

El artículo 100 de nuestra Constitución Política establece respecto a la seguridad social, lo siguiente; "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar de su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La Aplicación del régimen de Seguridad Social, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que es una entidad autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio y

funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo, asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo Contencioso Administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social." Así mismo el decreto número doscientos noventa y cinco (295) del Congreso de la República de fecha treinta de octubre de mil novecientos cuarenta y seis que creo la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que establece en el primer párrafo de su artículo primero: " créase una Institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en

beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el artículo 63 de la Constitución de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

Quedando plenamente establecido cual es la Institución encargada de velar por la seguridad social, así como su objeto, lamentablemente a medio siglo de su creación, aún no ha logrado la cobertura a nivel nacional, pero, aún mas, dentro de la población que se encuentra cubierta por el programa, existen causas de inestabilidad laboral, dentro de las cuales se pueden mencionar, en cuanto a los trabajadores activos, las deficiencias en el servicio, tales como excesos de formalismos burocráticos para prestar la atención médica, fijación de períodos largos para la cita con el médico, etc.; el otro aspecto se refiere a los trabajadores que dejaron de laborar activamente, los cuales tienen que esperar varios meses de tramitación burocrática para poder disfrutar de ese beneficio y muchas veces la cantidad que devengan difícilmente les permite cubrir sus necesidades.

1.5 Las "Listas Negras".

"Relación formada por una organización patronal con los nombres de los obreros a quienes se propone negar el trabajo como represalia por sus

BIBLIOGRAFIA CAPITULO IV

- 36) OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Juridicas, Políticas y sociales. Editorial Heliasta R.S.L. Argentina 1,981. Pág. 723.
- 37) Op Cit. Pág. 247.
- 38) Op Cit. Pág. 695.
- 39) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Tercera Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1973. Pág.232.

CONCLUSIONES

- I. En nuestro país no existe la estabilidad Laboral Absoluta.
- II. Existe inestabilidad laboral, por distintos factores, entre ellos los más importantes son el factor económico y el factor social, entre los económicos, los bajos salarios, así como una regulación inadecuada de precios; en lo social se puede mencionar la desocupación y la deficiente Seguridad Social.
- III. Cuando el trabajador se encuentra desempleado, no cuenta con ninguna protección económica.
- IV. La capacidad real del salario del trabajador, no cubre sus necesidades básicas.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio, INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Imprenta Castillo. 1,994.

DEVEALI, Mario L. TRATADO DEL DERECHO DE TRABAJO. Segunda Edición. Tomo III. Editorial La Ley. Argentina 1,972.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, INTNRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Temis, Colombia 1,980.

GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Décimo Sexta Edición. México 1,989.

LOPEZ LARRAVE, Mario, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Universitaria 1,984.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. Primera Edición. Editorial Atalaya. Argentina 1,946.

CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, Catorceava Edición. Editorial Heliasta S.R.L.

Argentina 1,979.

OSBORIO, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1,981.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Driskill; Argentina 1,986.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA DE LA REAL ACADEMIA. Décima Novena Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. España 1,970-79.

TESIS

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio, LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO. Editorial Ediciones Superiores 1,975.

VALLE VALDIZAN, Roberto Adolfo, LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO FACTOR FUNDAMENTAL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Imprenta Lito Apolo. 1,978.

LEYES

Constitución Política de la República de Guatemala, 1,985
Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de
mayo de 1,985.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la
República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la
República de Guatemala.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala.

PERIODICOS

Prensa Libre, Edición del 28 de Julio de 1,995.

PERIODICOS UNIVERSIDAD DE SAN JERONIMO GUATEMALA
Biblioteca Ce

