

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

PROPUESTA DE REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DEL PRINCIPIO
DE ESTABILIDAD LABORAL COMO PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

ANA MILDRE RODRÍGUEZ MAURICIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PROPUESTA DE REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DEL PRINCIPIO
DE ESTABILIDAD LABORAL COMO PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES**

TESIS

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

Por

ANA MILDRE RODRÍGUEZ MAURICIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Secretaria:	Licda. Mayra Johana Veliz López
Vocal:	Lic. Luis Alberto Ceceña López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronald Manuel Colindres Roca
Secretaria:	Licda. Angela Aída Solares Hernández
Vocal:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

- A MI DIOS: Por darme la vida y la sabiduría.
- A MIS PADRES: Hortensia y Alcides con infinito amor y agradecimiento, y por ser mi inspiración para alcanzar el éxito.
- A MIS HIJOS: Dilan, Bryan y Krystel, por llenar mi vida de paz y felicidad.
- A MIS HERMANOS: Zayra y Adonay, gracias por todo el apoyo que me han brindado.
- A MI ESPOSO: Hugo, con todo mi amor.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A: Mi familia y amigos, con todo el respeto que se merecen y por haberme apoyado en todo momento, muchas gracias.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. La estabilidad laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Fundamento y finalidad.....	3
1.3. Antecedentes.....	3
1.3.1. Antecedentes en Guatemala.....	6
1.4. Clases o formas de estabilidad laboral.....	12
1.4.1. Por la naturaleza.....	13
1.4.1.1. Estabilidad absoluta.....	13
1.4.1.2. Estabilidad cuasi absoluta.....	14
1.4.1.3. Estabilidad relativa.....	14
1.4.2. Por su origen.....	17
1.4.2.1. De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.....	17
1.4.2.2. Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.....	17
1.4.3. Por alcances y efectos.....	17
1.4.3.1. Estabilidad laboral propia.....	18
1.4.3.2. Estabilidad laboral impropia.....	18
1.4.4. Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador.....	18
1.4.4.1. Estabilidad inicial.....	18

	Pág.
1.4.4.2. Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancia determinada.....	19

CAPÍTULO II

2. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral.....	21
2.1. Consideraciones generales.....	21
2.2. Fundamento socioeconómico.....	22
2.3. Fundamento jurídico.....	25
2.4. Instituciones que contienen la estabilidad laboral.....	28
2.4.1. Contrato individual por tiempo indefinido.....	28
2.4.2. El derecho de trabajo y la autonomía de la voluntad.....	36
2.4.3. La facultad de mando en el derecho de trabajo.....	42

CAPÍTULO III

3. Falta de regulación legal de la estabilidad laboral en la legislación nacional guatemalteca.....	47
3.1. Falta de regulación.....	47
3.2. Objeciones a la estabilidad laboral.....	53
3.3. Planteamientos a favor de la estabilidad laboral.....	54
3.4. Su regulación como principio.....	56
3.5. Es un derecho autónomo	58

	Pág.
3.6. Su regulación como instituto.....	69
3.7. Su regulación como figura.....	70
CAPÍTULO IV	
4. Propuesta de regulación legal en el Código de Trabajo guatemalteco, de la estabilidad laboral.....	71
4.1. Planteamiento de la necesidad de su regulación.	71
4.2. Propuesta de regulación legal.....	77
4.3. Decreto constitutivo.....	77
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral constituye una garantía que tienen los trabajadores de conservar su empleo, y con ello mantener un nivel socioeconómico estable, ellos y su familia.

La falta de regulación legal de la estabilidad laboral conlleva una serie de problemas que afectan esencialmente al trabajador en la relación laboral derivada de un contrato individual de trabajo.

El objeto de estudio en la presente investigación, lo constituye la estabilidad laboral y la falta de regulación que origina el problema indicado; asimismo, la necesidad que existe de regular la estabilidad laboral en la legislación de trabajo guatemalteca.

La presente tesis fue realizada utilizando el método analítico para clasificar en distintos contratos la estabilidad laboral; asimismo, se utilizó el método inductivo para describir la regulación legal de los mismos, por lo cual es precisa su utilización.

Se ha dividido este trabajo en cuatro capítulos. En el

primero se expone los aspectos generales de la estabilidad laboral, su definición, su finalidad, sus antecedentes y las clases o formas de la estabilidad laboral; en el segundo capítulo, la naturaleza y el fundamento de la estabilidad laboral, su fundamento socioeconómico, su fundamento jurídico y las instituciones que contienen la estabilidad laboral; en el tercer capítulo la falta de regulación legal de la estabilidad laboral en la legislación nacional guatemalteca, las objeciones a la estabilidad laboral, los planteamientos a favor de la estabilidad laboral, su regulación como principio, su regulación como instituto y su regulación como figura; finalmente, en el capítulo cuarto, se plantea la propuesta de su regulación legal en el Código de Trabajo guatemalteco, el planteamiento de la necesidad de su regulación, la propuesta de regulación legal y el decreto constitutivo.

CAPÍTULO I

1. La estabilidad laboral

1.1 Definición.

El término estabilidad viene del latín "stabilitas"¹ y que significa estable, que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer, que permanece en un lugar por mucho tiempo.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene un trabajador de conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especiales circunstancias. También se define como estabilidad laboral "el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de jubilación, a no ser por causas taxativamente determinada"²

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia

¹ Real Academia Española, **Diccionario de lengua española**, pág. 435.

² Díaz Aroco, Teófila, **Estabilidad laboral en Perú**, pág. 12.

la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico, económico y social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

Las Constituciones Políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona.

1.2 Fundamento y finalidad

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto, es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador. Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

1.3 Antecedentes

La estabilidad laboral es evidente que reconozcamos antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza).

Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, adquirió las características que hoy presenta.

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo con el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con el consiguiente aumento de la producción, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la

revolución industrial inglesa; el aumento de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo.

El respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su

capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Considero que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado pueden alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

1.3.1 Antecedentes en Guatemala.

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. El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al

contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Santiago López, señala lo siguiente: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".³

El Estado de Guatemala, a partir del año 1985, constitucionalmente entró de manera formal a constituirse en un Estado de derecho, alejándose paulatinamente de los regímenes dictatoriales del pasado. La concepción de ese Estado de derecho ha causado muchos acomodos y reacomodos en el seno de la sociedad. Ejemplo de ello es la Reforma Constitucional de fecha 17 de noviembre de 1993.

De 1983 a diciembre del año 1996 se realizaron pláticas de paz entre los diferentes gobiernos que se sucedieron en

³López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**, pág. 169.

dicho período y los representantes de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, culminando con los Acuerdos de Paz. Estos Acuerdos de Paz, a la vez; hoy se desarrolla un proceso de institucionalización por parte de los poderes del Estado de Guatemala.

El orden institucional del Estado, dentro de una de sus funciones de primer nivel tiene por finalidad garantizar la seguridad ciudadana por medio de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, es decir la Policía Nacional Civil PNC, producto de los acuerdos de paz.

Por su lado, Fray Bartolomé de las Casas se opuso a la servidumbre natural y a la guerra argumentando que los indígenas eran capaces de incorporarse a la civilización, aunque reconocía que existían ciertos defectos en los mismos como lo era la práctica de sacrificios humanos. Quizás, uno de los antecedentes que se pudiera considerar, es la bula emitida por el Papa Paulo III, de 1537, que estipulaba que los indígenas deberían ser tratados como hombres, evitando privarlos de su libertad y de sus pertenencias, sin ser reducidos a esclavitud.

Con la Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias o mejor conocida como Leyes de Indias, promulgada por el Rey Carlos II en 1681, se dan ciertas medidas protectoras para los españoles y criollos, al hablarse de la condición jurídica de la mujer, la familia, la sucesión y de las obligaciones. Al respecto, Antonio Rodríguez, expuso lo siguiente: "Desde los Reyes Católicos en adelante, la monarquía procuró crear en la Tabula Rasa que eran las Indias un sistema político religioso y económico, que correspondiera a su concepción absolutista del poder, lo que requería de una abundante legislación.

Ella se centro en el derecho público, lo que explica que el derecho privado fuera principalmente regido por el derecho castellano. Si se examina el contenido de la Recopilación de Leyes de los Reinos de Indias de 1680 puede llegarse fácilmente a la conclusión de que priva ahí el derecho público"⁴.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier

⁴ Dougnac Rodríguez, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**, pág. 12.

hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser (como mucho) propuestas para futuras e hipotéticas leyes.

Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva. Universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los ciudadanos de uno u otro Estado. Positiva, porque se entiende que emprende un proceso, concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

Según el Acuerdo sobre el fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática (México, 19 de septiembre de 1996). en su literal, la agenda de seguridad: La seguridad es un concepto amplio que no se limita a la protección contra las amenazas armadas externas, a cargo del Ejército, o a la protección contra las amenazas al orden público y la seguridad interna, a cargo de la Policía Nacional Civil.

El conjunto de los Acuerdos de Paz de Guatemala plantea que la paz firme y duradera requiere el respeto a los derechos humanos, y al carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, el desarrollo económico del país con justicia social, la participación social, la conciliación de intereses y el fortalecimiento de la institucionalidad democrática.

Dentro de este concepto, la seguridad ciudadana y la seguridad del Estado son inseparables del pleno ejercicio por los ciudadanos de sus derechos y deberes políticos, económicos, sociales y culturales. Los desequilibrios sociales y económicos, la pobreza y la pobreza extrema, la discriminación social y política, la corrupción, entre otros, constituyen factores de riesgo y amenazas directas para la

convivencia democrática, la paz social y, por ende, el orden constitucional democrático.

Para ayudar al Organismo Ejecutivo a implementar este concepto de seguridad integral, las partes consideran conveniente el funcionamiento de un Consejo Asesor de Seguridad. El consejo será integrado por personalidades destacadas que sean representativas de la diversidad económica, social, profesional, académica, étnica, política y cultural de Guatemala.

Dichas personalidades serán seleccionadas por el Presidente de la República de manera que el consejo pueda cumplir a cabalidad con su función de estudiar y presentar estrategias ampliamente consensuadas para responder a los riesgos prioritarios que enfrente el país y hacer las recomendaciones correspondientes al Presidente de la República.

1.4 Clases o formas de estabilidad laboral

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.

1.4.1 Por la naturaleza (de sus efectos) se clasifica en:

1.4.1.1 Estabilidad absoluta.

Se denomina como perdurabilidad, y se define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Según Berta Valdés de la Vega nos dice: "hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa"⁵.

Distingue:

- Estabilidad absoluta flexible: Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

- Estabilidad absoluta rígida: Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

⁵ Valdés de la Vega, Berta. **La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral**, pág. 45.

El derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

1.4.1.2 Estabilidad cuasi absoluta.

Se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

1.4.1.3 Estabilidad relativa.

Se define como durabilidad; considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para de la Cueva, en "la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la

estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.”⁶

La estabilidad relativa puede ser:

Estabilidad relativa impropia: Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

Estabilidad relativa propia: Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o

⁶ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano de trabajo**”, pág. 52.

determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado.

En el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aún cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre

que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.

1.4.2 Por su origen.

Por el motivo que le dio origen la estabilidad laboral se clasifica en:

1.4.2.1 De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.

Que es la que vamos a encontrar dentro del marco de leyes que rigen a una nación.

1.4.2.2 Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

1.4.3 Por alcances o efectos.

Según los alcances y efectos que pueda generar se clasifica en:

1.4.3.1 Estabilidad laboral propia.

Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

1.4.3.2 Estabilidad laboral impropia.

No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

1.4.4 Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador:

1.4.4.1 Estabilidad inicial.

El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir

en falta grave. Es el caso de Guatemala, donde se asegura la estabilidad laboral en forma temporal, ésto lo podemos encontrar fundamentado en la ley en los contratos de trabajo a plazo fijo.

1.4.4.2 Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancia determinada.

Requiere que el trabajador contratado por tiempo indeterminado haya cumplido con el plazo y requisitos pactados dentro del contrato de trabajo. Al referirme al plazo dentro de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hago alusión al periodo de prueba, que la ley establece y que esta contemplado en el Artículo 81 del Código de Trabajo Decreto 330, el que establece "En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia de las partes pacten un período menor. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna"

CAPÍTULO II

2. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral

2.1 Consideraciones generales

La estabilidad laboral le permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluido esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a ley para conservar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el principal, sólo si sobrevienen situaciones que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral.

El empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.

Por otra parte, se observa con el tratadista de la Cueva que, la estabilidad constituye "un derecho para el trabajador y nunca un deber"⁷; entiendo por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo se desprende de determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; mas, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socioeconómico.

2.2 Fundamento socioeconómico

Partiendo de la consideración de que el trabajo es consustancial a la naturaleza humana, que el hombre tiene deberes y derechos en relación al trabajo, que los derechos y deberes del trabajador y del empleador son mutuos, así como de la sociedad en general y del Estado; que estos deberes y derechos deben conjugar en nuestros países porque sólo así podemos ir contrarrestando la aguda crisis económica-social, el subempleo y el desempleo, los problemas relativos a la

⁷ Ob. Cit; pág. 53.

producción, productividad, la insuficiente satisfacción de las necesidades, la miseria y el hambre, así como la gran mortalidad sobre todo de infantes, consideramos que es indispensable que las leyes respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y el derecho de estabilidad laboral del trabajador que le merece.

La realidad ha demostrado que el desconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores crean malestar y desequilibrio al trabajador, a la familia y a la sociedad en general como lo he referido; la solución y la meta del desarrollo socioeconómico que se busca requiere de equilibrio y paz social, en consecuencia el medio para lograr el fin que perseguimos indudablemente implica la fusión de esfuerzos y cumplimiento de responsabilidades por parte del Estado, de los empresarios y de los trabajadores obligados a ejecutar las acciones pertinentes que nos conduzcan a mejorar lo ya alcanzado, para acrecentar el desarrollo socioeconómico; pensamos que sólo así nuestro país podrá insertarse en la economía mundial al nivel de los países desarrollados; consideramos, asimismo, imprescindible para el logro de la meta, que buscamos indispensable, se indica en el fomento del empleo.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, por que le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia; derecho reconocido por el Artículo 5 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece "Derecho al trabajo: 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."

El trabajo es un derecho elemental del trabajador, del que no se puede ser despojado unilateralmente por el empresario sin causar irreparable perjuicio no sólo al interés particular de aquel sino al interés social que compromete a toda la colectividad, se añade que este derecho a la actividad permanente deviene también beneficiosa en el

ámbito social que redundará en forma de una mayor producción al quehacer cotidiano de la masa trabajadora y supera un problema estatal como es el de contribuir a la solución del problema de la desocupación.

2.3 Fundamento jurídico

Es de vital importancia desde que toda institución de la que se desprende deberes y derechos debe estar instituida en una norma positiva a fin que quienes están obligados lo cumplan, y garantice a quienes tienen derecho; por lo tanto, es necesario que las conquistas económico sociales se encuentren legisladas.

No basta la buena voluntad de las partes, el trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para el trabajador cometa atropellos.

Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la ley que ampara el derecho de estabilidad laboral implicará necesariamente el cumplimiento de deberes y derechos de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, al empleador, determinándole respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias y los beneficios a que se hace acreedor, igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad. El Poder Legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como el Poder Judicial tiene la sagrada misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

Es necesario que la estabilidad laboral garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del in dubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.

Las leyes deben garantizar el respeto de los derechos y cumplimiento de obligaciones de los sujetos de la relación jurídica, así como de los beneficios que le corresponde al trabajador. Es necesario que la ley prevea el fin de esta relación frente al incumplimiento de obligaciones, superando las relaciones rígidas entre el empleador y el trabajador. Es así mismo indispensable que se adopten medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las leyes, salvaguardando las relaciones jurídicas de naturaleza permanente.

Es importante e indispensable que las leyes garanticen en forma real toda relación jurídica de naturaleza estable, ello implica la responsabilidad del Estado, de la población económicamente activa y el deber de quienes están llamados a invertir capitales a fin de crear nuevas fuentes de trabajo contribuyendo en forma efectiva para el logro de una mayor producción.

2.4 Instituciones que contiene la estabilidad laboral

2.4.1 Contrato individual por tiempo indefinido

"Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Ver Artículo 19 del Código de Trabajo).

El tratadista guatemalteco, López Larrave, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así:

"El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".⁸

De la lectura del artículo anterior, se desprenden los siguientes elementos doctrinarios:

- Tiene carácter económico;

⁸López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo, pág 8.

- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (intuitio personae);
- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza;
- Existe una retribución;
- La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo; para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo:

"Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".⁹

Dentro de las características principales, recogiendo distintos puntos de vista, diremos que son las siguientes:

⁹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 88

Se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios. Ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este está obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

Es personal porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuitio personae*.

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas; es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

Es autónomo porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

En el Código de Trabajo, encontramos la siguiente definición:

"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 personales 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...(Ver Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 de El Congreso de la República)".

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce "es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".¹⁰

Llamada también de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos"¹¹

¹⁰ Fernández Molina, **Ob.Cit;** pág 93.

¹¹ **Ibid.**

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley" (Ver Artículo 9 del Código Civil, Decreto-Ley 106).

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos (Ver Artículo 31 del Código de Trabajo); Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna (Ver Artículo 150 del Código de Trabajo), cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales (Ver Artículo 32 del Código de Trabajo).

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos

y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

2.4.2 El derecho del trabajo y la autonomía de la voluntad.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. (Ver Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República)

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

- Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

- Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contar.

- Violencia o intimidación: En el derecho laboral, es raro que se presenten, pero se escucha que en muchas empresas (especialmente maquilas) se da esta situación.

"El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".¹²

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. (Ver Artículo 20 del Código de Trabajo)

¹²**Ibid**, pág. 92.

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo.

Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación
- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En la ausencia de riesgo debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, ésta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

El patrono o empleador: Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

La relación de trabajo o laboral: Entendemos a la relación de trabajo o laboral, como la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.

"Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Ver Artículo 19 del Código de Trabajo).

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

"Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto

de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"¹³

2.4.3. La facultad de mando en el derecho del trabajo

El Código de Trabajo, indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo. (Ver Artículo 18 del Código de Trabajo).

La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo. (Ver Artículo 19 del Código de Trabajo).

¹³Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 96.

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

La subordinación técnica, es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

Resulta preciso citar el contenido del Artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente:

"La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y

reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo..."

Por otro lado, las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última de las literales del Artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado:

"1) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato".

Queda, por tanto, demostrado que el carácter represivo del derecho del Trabajo debe privar en toda relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales. Pese a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales sino más bien administrativos), genera la poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones privativas entre el mismo inspector y los patronos.

CAPÍTULO III

3. Falta de regulación legal de la estabilidad laboral en la legislación nacional guatemalteca

3.1 Falta de regulación

En Guatemala la estabilidad laboral no se encuentra regulada en forma explícita, debido a ciertos factores tales como la pugna de intereses del trabajador y del empleador que trae consigo ardua discusión y diferente posición de los tratadistas, así como posiciones enmarcadas en el liberalismo, el capitalismo y el derecho social.

De la Cueva sostiene que: "la discusión por la implementación de la estabilidad patentiza la pugna entre el viejo derecho liberal e individualista, que permite la explotación desmedida del trabajador, y la aspiración de un nuevo derecho, menos individual y más solidario que aspira a reivindicar al trabajador en su dignidad humana. Se trata, pues, de la lucha entre el liberalismo y el derecho social".¹⁴

¹⁴ De la Cueva, **Ob.Cit;** pág. 33.

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados, es un deber del Estado según lo expresa el jurista Félix Socorro, "la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute."¹⁵

Puede leerse en el literal "d" del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador", que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

En esta cita puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se le reconozcan a los trabajadores las

¹⁵ Socorro, Félix, **Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia**, pág. 1.

indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

Pero, no solamente la protección para que el trabajador sea despedido en forma injustificada no debe entenderse por estabilidad laboral, no puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados de procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra. Pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo, e incluso el desempeño individual, que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a esta tesis.

Como establece el jurista Socorro "Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas, o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores. Esto ocurre, sencillamente, porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad. ¿Dónde esta la

responsabilidad del empleado? ¿Es que acaso no posee también su cuota parte en la estabilidad laboral?"¹⁶

En algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo, e incluso menos rentable, que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral. ¿Cómo puede una empresa garantizar la estabilidad de un personal que no agrega valor a la misma?

Anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa, que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación. No obstante, en el presente tiende a ser cuestionado tal concepto, pues la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la

¹⁶ Socorro, **Ob. Cit;** pág. 3.

formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado, e incluso mermer la iniciativa y la capacidad de innovar.

Adicionalmente a ello, el concepto de estabilidad laboral previamente citado pareciera partir del principio único de que el despido es una atribución exclusiva de la empresa, cuando el empleado, al retirarse de manera voluntaria y expresando su inconformidad con la misma, está "despidiendo" a la organización.

Con relación a las empresas, éstas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.

Como lo establece el jurista Socorro, "la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición

de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen."¹⁷

En este concepto queda implícito que de haber un despido será por causas justificadas, pues ¿qué empresa se desharía de su talento humano por simple capricho? O mejor aún, ¿qué talento humano se interesaría en trabajar en una empresa que no lo valore? Como elemento adicional, entra en el concepto la presencia del candidato, en este caso el talento empleado o empleable, por lo que la estabilidad laboral cubriría también a quienes no se encuentran laborando.

No debe confundirse la inestabilidad personal con la empleabilidad. Lo que pretende esta concepción de la estabilidad es ampliar los criterios y permitir a los empresarios contar con un talento humano innovador y actualizado; y a los individuos la oportunidad cierta de ser valorados por su talento y capacidad, más allá de la simple tenencia del empleo, pues más que el tiempo de duración y la edad del candidato, e incluso que su condición de empleado o desempleado, sea valorado por el valor que agrega o que aún puede agregar a la sociedad.

¹⁷ Socorro, **Ob. Cit;** pág. 3.

3.2 Objeciones a la estabilidad laboral

Las objeciones que tienen algunos tratadistas que no se encuentran de acuerdo con el principio de estabilidad laboral, es porque consideran que este derecho en sus formas extremas, es motivo para que el incapaz y el mediocre no se esfuercen por salir de su mediocridad.

La estabilidad laboral, como principio del derecho del trabajo, no garantiza a quienes comentes faltas, como el caso de quien sabotea la producción. La estabilidad como se concibe dentro del Derecho del Trabajo, sólo protege al trabajador diligente, cumplidor de sus obligaciones y que no comete faltas que determinen su despido.

La ley debe proteger al servidor y al empleador tanto los casos de falta grave o frente a situaciones excepcionales de la empresa provenientes de caso fortuito, fuerza mayor o por razones económicas que traen consigo el riesgo de grave crisis económica de la empresa, como consecuencia la inestabilidad de los trabajadores que afecta el desarrollo socioeconómico.

La injuria, la desobediencia y la falta de cumplimiento de las obligaciones impuestas por las leyes, pactos o

convenios colectivos, o los contratos, ya sea por los trabajadores o empleadores, son causa de rescisión del contrato de trabajo.

Incluir la estabilidad laboral dentro del marco legal, no significa que no debe garantizar la estabilidad del servidor incumplido, haragán, desobediente, deficiente, incapaz; al contrario, debe estimular las virtudes de los trabajadores para el logro de su estabilidad en el empleo. Refiriéndose a lo propio.

3.3 Planteamientos a favor de la estabilidad laboral

En nuestro país conforme hemos podido advertir, al Artículo 101 de la Constitución Política vigente, garantiza el derecho al trabajo que tiene toda persona, pero no así, la estabilidad de conservar la estabilidad laboral.

La igualdad entre el trabajador y el empleador es ficticia dentro de la relación laboral, ya que el trabajador es la parte más débil, por consiguiente necesita mayor protección contra los riesgos que trae consigo la pérdida del trabajo. Es necesario que la relación entre el trabajador y el empleador se fundamente en el derecho social, que los

beneficios establecidos por las leyes sociales suplan la autonomía de la voluntad.

El derecho de estabilidad en el trabajo teniendo en cuenta que la prestación de servicios no puede ser tratada como una mercancía, por cuanto el trabajo es consustancial a la dignidad del trabajador.

Evidentemente, lo que se busca es evitar los despidos arbitrarios, protegiendo así al trabajador y a su familia, evitando la desocupación y la miseria, frente a este derecho disminuido, que ya no protege al trabajador con el derecho de reposición, reconociéndole sólo el pago de una indemnización. El Estado, a través de las Leyes laborales debe establecer el equilibrio y la armonía de la relación jurídica laboral base indispensable del equilibrio y de la paz social; considero que ello implica necesariamente protección y respeto al principio de la estabilidad laboral, en consecuencia el respeto del derecho de estabilidad laboral del trabajador que por reunir los requisitos y méritos a los que antes me he referido le corresponde este derecho, por cierto debiendo estar sujeto a la rescisión del contrato de trabajo por causas justas en caso de ser debidamente comprobadas; es pues necesario se tome en cuenta la concepción, donde la autonomía

de la voluntad no gobierne incondicionalmente el contrario de trabajo, por cuanto el trabajador y el empleador se encuentran en condición de desigualdad con condiciones diferentes que hace imposible que la celebración del contrato sea libre, por las desventajas frente a las cuales se encuentra el trabajador desde el punto de vista económico social, hecho que se evidencia entre otros con la materialización del carácter de adhesión del contrato de trabajo; asimismo, desde el punto de vista cultural, en caso de los trabajadores no calificados, se hace indispensable la protección de la ley, para que el contrato de trabajo sea de duración indefinida, si de la naturaleza de la prestación de servicios se desprende, a fin que desaparezca el riesgo de trabajo servil; se ampare al más débil y se garantice el cumplimiento de mutuas obligaciones y derechos.

3.4 Su regulación como principio

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por éstas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los

sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".¹⁸

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: "Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".¹⁹

Estos principios cumplen una triple función:

- Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del Derecho.
- Interpretativa: Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.

¹⁸ Valenzuela Oliva, Wilfredo, **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. Bases para su desarrollo**, pág 24.

⁹ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 10.

3.5 Es un derecho autónomo

La autonomía del derecho del trabajo, se da por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía tenemos la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio lo suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.

Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales (Código de Trabajo y fundamentalmente en la Constitución de 1945, que es donde tuvo su origen y la Ley de Servicio Civil).

Autonomía Jurisdiccional, la solución de sus conflictos esta sometida a la jurisdicción privativa de trabajo.

"Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". (Artículo 103 de la Constitución Política).

"Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado". Artículo 283 del Código de Trabajo.

"En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras". (Artículo 16 del Código de Trabajo).

Autonomía didáctica, en cuanto a la autonomía didáctica en nuestro medio no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades que existen, el Derecho del Trabajo, tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.

El licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, nos dice que: "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".²⁰

Nos continúa diciendo el licenciado Chicas, citando a Rocco: "Para que una ciencia pueda decirse autónoma es

²⁰ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 11.

necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".²¹

Para concluir, se puede decir que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- Que posean un método propio.

De lo antes descrito podemos afirmar con toda certeza que el Derecho del Trabajo de Guatemala, posee plena autonomía.

²¹ **Ob. Cit;** pág.11.

"Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Por otro parte nuestra legislación laboral, establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetar todas las

empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...". Artículo 14 Código de Trabajo.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, es el del licenciado Najarro Ponce, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios

sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter intuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".²²

Para concluir, con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social"²³

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los

²² Najarro Ponce, Oscar, **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**, pág. 21

²³ De Buen, citado por Fernández Molina, **Ob. Cit**; págs. 40-41

trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes... " (Artículo 103 de la Constitución Política).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (Literal a, del cuarto considerando).

"Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Artículo 12.

"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...". Artículo 14.

"Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

"El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte, la Constitución establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política. De lo anterior se entiende que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no sólo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".²⁴

Lo dinámico del derecho de trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de

²⁴ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 08.

instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités Ad - hoc, etc.

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones: es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (literal d del Considerando cuarto del Código de Trabajo).

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..." (Literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora.

El ya mencionado licenciado Fernández Molina, no dice: "La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".²⁵ (sic.)

²⁵ Ob. Cit; págs. 22-23.

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

3.6 Su regulación como instituto

En cuanto a su regulación como institución de derecho, se cree que podría redundar en una mejor aplicabilidad de la

misma. La relevancia jurídica de un principio es indudable, no obstante, si se trata de una institución, ésta permite el desarrollo de toda una estructura normativa, que de otro modo no es posible.

La institución se convierte entonces en la forma más segura, para que una conducta sea aplicable y perfeccionable entre las partes de un contrato laboral. Sin someter la esencia de su regulación a negociación, una institución tiene contenido legal lo mismo que dogmático.

3.7 Su regulación como figura

Se cree que la estabilidad laboral en Guatemala no es más que una figura, la cual al no tener regulación legal carece de toda importancia y relevancia para las partes en materia laboral.

CAPÍTULO IV

4. Propuesta de regulación legal en el Código de Trabajo guatemalteco, de la estabilidad laboral

4.1 Planteamiento de la necesidad de su regulación

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

Puede leerse en el literal "d" del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo a cualesquiera otra prestación prevista por la

legislación nacional". Asimismo, en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en su Artículo 93 se establece que "La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos".

En ambas citas puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se le reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, en el caso de Venezuela.

Pero, ¿Eso es lo que ha de entenderse por estabilidad laboral? ¿Que el Estado garantice que los despidos han de ser justificados? ¿No aplica esto sólo a los que están empleados? ¿Qué pasa con la población desempleada? ¿No han de gozar ellos de dicha estabilidad?

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido

jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este Artículo.

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; ésto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad. ¿Dónde esta la responsabilidad del empleado? ¿Es que acaso no posee también su cuota parte en la estabilidad laboral?

En algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo e incluso menos rentable que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral. ¿Cómo puede una empresa garantizar la estabilidad de un personal que no agrega valor a la misma?

Anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación. No obstante, en el presente, tiende a ser cuestionado tal concepto, pues la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar.

Adicionalmente a ello, el concepto de estabilidad laboral previamente citado pareciera partir del principio único de que el despido es una atribución exclusiva de la empresa, cuando el empleado, al retirarse de manera voluntaria y expresando su inconformidad con la misma está "despidiendo" a la organización.

También es prudente considerar que una vez que el individuo es despedido, o se retira voluntariamente, con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción del la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad.

No se puede obviar lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo y a veces absurdo y fortuito, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso, entonces ¿cómo puede ofrecer estabilidad alguien que no la tiene?. Los ejemplos sobran, imperios enteros han sido negociados e incluso rematados entre sus competidores quienes adquieren sus bienes y marcas echando por tierra años enteros de tradición y costumbre ¿cómo puede definirse ahí la estabilidad laboral?

Todo lo anterior permite hacer varias reflexiones, e incluso una revisión al concepto de estabilidad laboral desde

una óptica más contemporánea como una propuesta, lo cual se expone a continuación: Vivimos en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones (nótese que se ha dicho en plural) que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

4.2 Propuesta de regulación legal.

Se somete a la consideración general, que la regulación de la estabilidad laboral, como instituto de derecho laboral es tan relevante que debe establecerse un proyecto de Decreto en el cual se pueda establecer su incorporación a la legislación laboral guatemalteca. Por ello, se hace la siguiente propuesta de proyecto de decreto.

4.3 Decreto constitutivo.

En Guatemala, no se encuentra regulada, como en otras regiones de Latinoamérica, tales como Perú Bolivia y otros, la institución de la estabilidad laboral, misma que es incluso desconocida por algunos profesionales que más bien la relacionan con la categoría económica que utiliza el mismo término: "estabilidad monetaria". Por ello, se propone a continuación un proyecto de ley con el cual se busca la incorporación a la normativa laboral guatemalteca de la mencionada institución, y de cómo quedaría la reforma propuesta:

REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA,
CÓDIGO DE TRABAJO
"DECRETO NÚMERO _____.
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"

CONSIDERANDO

Que la falta de regulación legal de la estabilidad laboral como principio rector del derecho de trabajo guatemalteco, es la causa principal de la inestabilidad laboral en determinados contratos de trabajo.

CONSIDERANDO

Que existe la necesidad de regular en el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la estabilidad laboral como principio.

POR TANTO:

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,

DECRETA:

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo:

Artículo 1. Se reforma el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el que deberá adicionarse un párrafo al Artículo 18, el cual queda así:

"Artículo 18. 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 personales 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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

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.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

Deberá observarse en el desarrollo de la relación laboral, la estabilidad para el trabajador".

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en Guatemala, a
los ... días del mes de ... de 200...

Firma del presidente
Del Organismo Legislativo

Firma del secretario

Firma del secretario

Publíquese y cúmplase.

Firma del presidente de
la república.

CONCLUSIONES

1. En el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no está regulada la estabilidad laboral como principio.
2. La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, que trae consigo un beneficio económico y social, tanto al trabajador como al patrono, por lo que es imperativo su regulación legal.
3. La falta de regulación legal de la estabilidad laboral como principio rector del derecho de trabajo guatemalteco, es la causa principal de la inestabilidad laboral en determinados contratos de trabajo.
4. Aunque ciertamente la estabilidad laboral limita en cierta medida, el derecho del patrono restituye, por otro lado, el derecho de los trabajadores a tener determinada garantía de que no perderá el puesto tan repentinamente.

RECOMENDACIONES

1. El Estado a través del Congreso de la República debe regular en la legislación nacional, lo relativo a la estabilidad en materia laboral; consecuentemente, aplicarse dicha institución como medio para evitar la violación a los contratos de trabajo en general.
2. Al ser regulada la estabilidad laboral, en el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ésta debe establecerse como institución.
3. Se propone la elaboración de un proyecto de ley que regule la estabilidad laboral, pero que sea discutido por los distintos sectores de la sociedad guatemalteca.
4. Es necesario que el Estado divulgue o de a conocer a través de los medios de comunicación la necesidad de que se regule la estabilidad en materia laboral a los sectores de la sociedad involucrados en el mismo, para que puedan asumir una postura relacionada con este fenómeno.

BIBLIOGRAFÍA

- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Imprenta Gráfica P & L, 1998.
- DE BUEN, Néstor L. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1965.
- DÍAZ ARÓCO, Teófila, **Estabilidad Laboral en Perú**. Perú: (s.e.), 1998.
- Diccionario de la real academia de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Harla, 2004.
- Diccionario jurídico mexicano**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- DOUGNAC RODRÍGUEZ, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1990.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Vile, 2000.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Guatemala: Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo. 1980.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.
- RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. **Derecho constitucional.** Guatemala: Ed. Vile, 1997.

SOCORRO, Félix. **Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia.** Lima, Perú: Congreso Regional Americano de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, septiembre de 2001.

VALDÉS DE LA VEGA, Berta. **La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral.** San José, Costa Rica: Ed. Halle, 1999.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales del derecho de trabajo Guatemalteco. Bases para su desarrollo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1983.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1948.

Ley del Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1972.