

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



**POSITIVIDAD DEL AVISO PREVIO QUE EL TRABAJADOR DEBE DAR AL  
PATRONO EN EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 83 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**JHONATAN ADONAY HERNÁNDEZ MEJÍA**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2012**

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

**POSITIVIDAD DEL AVISO PREVIO QUE EL TRABAJADOR DEBE DAR AL  
PATRONO EN EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 83 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**TESIS**

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

Por

**JHONATAN ADONAY HERNÁNDEZ MEJÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto de 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Estuardo Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ EL  
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
Vocal: Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz  
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

Segunda fase:

Presidenta: Licda. Aris Beatriz Santizo Girón  
Vocal: Licda. Lilia Estrada García  
Secretario: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

**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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

5 avenida 5-20, Zona 2. Tels. 2232 - 3083 / 2285 - 3560 / 22851088

Guatemala, 19 de abril de 2012

Licenciado

**Luis Efraín Guzmán**

Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad San Carlos de Guatemala



En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha veintiuno de trece de enero del presente año, en la cual se me nombró como asesor de la bachiller **JHONATAN ADONAY HERNÁNDEZ MEJÍA**, en la elaboración del trabajo de tesis titulado: **“POSITIVIDAD DEL AVISO PREVIO QUE EL TRABAJADOR DEBE DAR AL PATRONO EN EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 83 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:

La contribución científica del trabajo consiste en un aporte al derecho laboral, desde el punto de vista de la obligación de los trabajadores de presentar un aviso previo a su renuncia.

El carácter científico técnico de la investigación, estriba en un estudio serio, a criterio del asesor, al respecto de la importancia que ha adquirido este aviso previo que dará por terminada la relación laboral y que indudablemente altera las condiciones personales en que se presta el servicio, al menos en el último tiempo que dure tal vínculo jurídico.

Las técnicas de investigación empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo cual es evidente con las citas de distintos autores.

Los métodos empleados por la sustentante son: el inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan más adelante; el deductivo, que sirve para establecer su exposición de contenido en el informe.



## *Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso*

**ABOGADO Y NOTARIO**

5 avenida 5-20, Zona 2. Tels. 2232 - 3083 / 2285 - 3560 / 22851088

El autor del trabajo de mérito señala entre sus conclusiones que el preaviso de renuncia ha perdido un poco de relevancia jurídica pero ha adquirido por otra parte una necesidad de vigencia en cuanto a su estudio y profundización para no vulnerarse los derechos de la parte empleadora.

En ese sentido recomienda principalmente, que las autoridades de trabajo de Guatemala, especialmente el Ministerio de Trabajo, contribuya con la divulgación de este tipo de obligaciones y derechos laborales para todos los sujetos del derecho del trabajo en general y por la preservación de la sana convivencia pacífica.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

  
Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso  
Abogado y Notario  
**Lic. Luis Felipe Lepe Monterroso**  
col. 8233



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, 1 de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ):**JULIÁN OSVALDO SAMAYOA  
MORALES** , bajo de tesis del ( de la ) estudiante: **JHONATAN ADONAY  
HERNÁNDEZ MEJÍA**, CARNÉ NO.200118719, intitulado “**POSITIVIDAD DEL  
AVISO PREVIO QUE EL TRABAJADOR DEBE DAR AL PATRONO EN EL  
SUPUESTO DEL ARTICULO 83 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**”

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

**LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
LEGM/emrl



**BUFETE COLECTIVO DE ABOGADOS Y NOTARIOS**  
**Lic. Julián Osvaldo Samayoa Morales**  
**2ª. Avenida 4-07 zona 1. tel. 22530501. cel. 59186951**  
**Guatemala, Guatemala**

Licenciado  
Carlos Herrera Recinos  
Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con fecha veinticinco de abril del año dos mil doce, en la que se nombra como REVISOR del estudiante JHONATAN ADONAY HERNÁNDEZ MEJIA, en la elaboración del trabajo de tesis titulado: "POSITIVIDAD DEL AVISO PREVIO QUE EL TRABAJADOR DEBE DAR AL PATRONO EN EL SUPUESTO DEL ARTICULO 83 DEL CÓDIGO DE TRABAJO", de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales y del Examen General Público; Expongo los siguientes aspectos:

El estudio científico que contiene el trabajo consiste en un aporte al derecho laboral, referente a la obligación del trabajador que debe de dar aviso previo a su renuncia al patrono.

El carácter científico y técnico de la investigación, es un estudio que reúne las formalidades esenciales, a criterio del Revisor, referente a la importancia que ha adquirido el deber dar aviso previo, que dará por terminada la relación de trabajo.

Las técnicas de investigación empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo que es evidente con las citas de diferentes autores.

Los métodos empleados por el estudiante son: El Inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan posteriormente; El Deductivo que sirve para establecer su exposición de contenido en el informe.

El autor del trabajo de mérito señala entre sus conclusiones que el preaviso de renuncia ha perdido un poco de relevancia jurídica pero ha adquirido por otra parte una necesidad de vigencia en cuanto a su estudio y profundización para no vulnerarse los derechos de la parte empleadora observándose siempre un procedimiento equitativo para ambas partes.



En ese sentido se recomienda principalmente, que las autoridades de trabajo de Guatemala, especialmente el Ministerio de Trabajo, contribuya con la divulgación de este tipo de obligaciones y derechos laborales para todos los sujetos del derecho de trabajo en general; y por que se respeten recíprocamente las garantías laborales entre los mismos y para una pronta resolución de las situaciones que se puedan derivar de la terminación de los contratos de trabajo.

He orientado personalmente al estudiante durante la etapa correspondiente del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para complementar y resolver la problemática planteada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El presente trabajo de tesis, reúne las formalidades legales establecidas, por lo cual a mi juicio es suficiente; Razón por la que emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite que corresponde, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y sociales , Abogado y Notario.

Atentamente,



Lic. Julián Osvaldo Samayoa Morales  
Col. 5,726

LIC. JULIAN OSVALDO SAMAYOAMORALES  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JHONATAN ADONAY HERNÁNDEZ MEJÍA titulado POSITIVIDAD DEL AVISO PREVIO QUE EL TRABAJADOR DEBE DAR AL PATRONO EN EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 83 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 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.

CEHR/iycr



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por darme la vida y por su gracia, misericordia, las bendiciones y todos los momentos que me ha permitido vivir junto a mi familia y amigos. Por estar siempre conmigo, iluminar mi mente y darme fuerzas para seguir adelante en todas mis actividades, sobre todo en mi carrera profesional. Te amo Dios, por ser todo para mí.

### **A PADRES:**

Licenciado Jorge Maximiliano Hernández Hurtado y María Elsa Mejía Ruano de Hernández, por se un ejemplo para mí, de superación ante las adversidades que se presentan en las diferentes etapas de las vida. Por su amor, apoyo incondicional, esfuerzo, sacrificio, paciencia, comprensión y sabios consejos que con el pasar del tiempo se reflejan el día de hoy en mi vida. Los amo, papá y mamá.

### **A MIS HERMANOS:**

Francia Lubmila de Razo, Jorge Fabio, Holbert Alexander, Paola Solimar, por su amor, su apoyo desinteresado, por escucharme y estar ahí cuando los necesito. Los amo con todo mi corazón.

### **A MIS CUÑADOS:**

Julio Razo y Astrid Tello, por su colaboración ilimitada, amor y amistad. Por todo lo que han aportado a mi vida, los quiero mucho.

### **A MIS SOBRINOS:**

Bryant Anthony, Stacey Emily, Jenny Nelly, Brando, Dafne Raquel y Ximena Nicolle. Porque al verlos crecer me han inspirado a seguir creciendo como



persona, a darles un buen ejemplo y a ser mejor cada día.

**A MIS PRIMOS:**

Agradeciéndoles cada momento que han compartido conmigo.

**A MIS TÍOS:**

Adonay Elvira, con un cariño muy especial les agradezco por estar siempre en todo momento desde mi infancia hasta el día de hoy.

**A LOS LICENCIADOS:**

Julian Osvaldo Samayoa Morales, Luis Felipe Lepe Monterroso, Erika Lissette Aquino López, Luis Rodolfo Polanco Gil, Eddy Augusto Aguilar Muñoz, Rodolfo Giovani Celis López, Aris Beatriz Santizo Girón, Lilia Estrada García, Emilio Gutierrez Cambranes. Por su ejemplo y profesionalismo, por brindarme su ayuda, amistad e instrucción y compartir sus conocimientos profesionales, académicos y de la vida en general de manera sincera. Con mucho aprecio les estoy agradecido por siempre.

**A LAS FAMILIAS:**

García Hernández, López Paíz, Letrán Valdez, Ruiz Arana, Lara Ramírez, Díaz Ramos. Por hacerme sentir como un miembro de su familia sinceramente, muchas gracias.

**A MIS AMIGOS:**

Cristopherth Albany López, Miguel Angel Letrán, Gustavo Adolfo Ruiz, Roland, Walter Nery García. Estuardo Rodriguez, José Chavarría, Henry García, Carlos Roderico de León, Mayra Pallaís de León, Sergio Duarte, Alejandra Fernandez de Duarte, Andrés Ful, Adeldo Samayoa, Laura Borrayo,



Sebastian Torres Dardon, Sonia Elizabeth Gámez, Giovanni Thomas, Carolina Romero de Thomas, Glenda Escobar, Sainevei Zarceño, Sharon Orozco, Emma Sofía Bran, Suilma Cano, Diana Lucía Ruiz. Por estar a mi lado en los buenos momentos de mi vida, demostrando con ello que la verdadera amistad es lo más valioso que puede tener un ser humano.

**A:** Mis compañeros de estudio durante la carrera, con mucho aprecio y cariño, deseándoles sinceros éxitos profesionales y personales.

**A:** Macrio Baldur Lara Mauricio. A su memoria, por su amistad y por haberme enseñado una gran lección de vida. Que en paz descanse.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por abrir sus gloriosas puertas y brindar educación superior a mi persona y a los guatemaltecos que quieren seguir adquiriendo conocimientos científicos y formándose profesionalmente en pro de la sociedad guatemalteca y hacer de Guatemala un mejor país.



## ÍNDICE

	Pág.
introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho laboral.....	1
1.1. Generalidades sobre derecho del trabajo.....	1
1.2. Definiciones de derecho del trabajo.....	2
1.3. Naturaleza Jurídica.....	3
1.3.1. El derecho del trabajo es derecho privado.....	4
1.3.2. El derecho del trabajo es derecho público.....	5
1.3.3. Doctrina que considera al del trabajo como un derecho público y derecho privado.....	6
1.3.4. Doctrina que considera al derecho del trabajo como derecho social.....	7
1.4. Regulación legal.....	9
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Evolución del derecho del trabajo y sus principios.....	15
2.1. Regulación legal de los principios de derecho del trabajo.....	15
2.2. Surgimiento y desarrollo histórico del derecho del trabajo.....	18
2.3. Denominaciones del derecho laboral.....	20
2.4. Fuentes del derecho del trabajo.....	21
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Contrato y relación laboral.....	27
3.1. Contractualismo.....	27
3.2. Tesis anticontractualistas de la relación laboral.....	33
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Formas de terminación de la relación laboral.....	39
4.1. Terminación de la relación de trabajo.....	39



	<b>Pág.</b>
4.2. Formas y causas para la terminación de la relación de trabajo.....	43
4.2.1. Por despido.....	45
4.2.2. Por renuncia del trabajador.....	57
4.2.3. Por abandono.....	59
<b>CAPÍTULO V</b>	
5. Formalidades y efectos legales de la renuncia.....	63
5.1. En caso de despido indirecto.....	63
5.2. En caso de despido directo injustificado.....	71
5.3. En caso de renuncia del trabajador.....	74
<b>CAPITULO VI</b>	
6. Del aviso del trabajador en el supuesto del Artículo 83 del Código de Trabajo.....	77
6.1. Obligaciones del trabajador.....	77
6.2. importancia de permanecer en la prestación del servicio.....	81
6.3. Necesidad del aviso del trabajador.....	82
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



## INTRODUCCIÓN

La justificación para llevar a cabo la presente investigación acerca de la positividad del aviso previo que el trabajador debe dar al patrono en el supuesto del Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, consiste en la poca importancia que tienen las leyes en la actualidad, ya que únicamente tienden a crear confusión entre los aplicadores de justicia en general.

En Guatemala se aplica esta norma, de maneras muy disímiles, puesto que la interpretación de su ordenanza jurídica, es consecuencia de criterios divididos.

Las teorías que orientaron el desarrollo del presente contenido, son las contractualistas, las anticontractualistas entre otras. Las mismas tienen por objeto explicar la naturaleza jurídica de la relación laboral y el contrato de trabajo.

Por ello, la hipótesis del presente trabajo es la siguiente: El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Artículo 83 del Código de Trabajo a manera de derogar la obligación del trabajador de dar un aviso previo de renuncia al patrono.

Entre los objetivos de la investigación están determinar la necesidad que el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 83 a manera de derogar la obligación del trabajador de dar un aviso previo de renuncia al patrono.

Los supuestos de la investigación los constituyen las normas jurídicas que regulan la terminación de los contratos en materia laboral en la legislación guatemalteca.

En consecuencia, se divide el contenido en seis capítulos. El primero contiene lo relativo a los aspectos generales del derecho del trabajo; el segundo, todo lo concerniente a la evolución histórica del derecho del trabajo; el tercero, el contrato y la



relación de trabajo; y el cuarto, contiene el tema de las formas de terminación de la relación laboral; el quinto las formalidades y efectos legales de la renuncia; y finalmente el sexto, el aviso del trabajador en el supuesto del Artículo 83 del Código de Trabajo.

La obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, toda vez que el patrono puede asumir el riesgo potencial a la producción de la empresa, cuando despide al empleado, no vale la pena forzar al trabajador a que él si cumpla con respetar los plazos establecidos en ley, como puede comprobarse, ha caído ciertamente en desuso y es una norma vigente mas no positiva.

Los métodos empleados en el desarrollo de este trabajo de tesis fueron: Inductivo, deductivo, analítico y sintético. Y entre las técnicas utilizadas se encuentran las fichas bibliográficas, la observación científica y la encuesta.

El Congreso de la República, debe eliminar la obligación del trabajador de permanecer en su puesto, toda vez que si el patrono puede asumir el riesgo potencial a la producción de la empresa, cuando despide al empleado, no vale la pena forzar al trabajador a que él si cumpla con respetar los plazos establecidos en ley, como puede comprobarse.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral

El derecho del trabajo, es el conjunto de principios y normas de derecho público que regulan las relaciones de patronos y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo. Se empieza por exponer los elementos más generales del derecho del trabajo, que la disciplina y rama del derecho, donde se contiene el tema central de esta investigación.

#### 1.1. Generalidades sobre derecho del trabajo

La rama del derecho público que tiene por objeto el estudio de las relaciones existentes entre los sujetos denominados patrono y trabajador y desde su creación ha sido objeto de constantes modificaciones tomando en consideración los cambios que sufre la sociedad, se deben adaptar a los trabajadores y patronos.

Es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidos de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones. "El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que

deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”<sup>1</sup>

## 1.2. Definiciones de derecho del trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas define el derecho de trabajo de la siguiente manera:

“Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuando atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>2</sup> La subordinación, es considerado como un elemento del contrato de trabajo y se refiere básicamente, a establecer que durante la relación laboral existente una de las partes llamada patrono que dirige y otra parte llamada trabajador que realiza determinado trabajo.

Para el Profesor chileno Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo es: “El conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la conducta económica social de los trabajadores de toda índole esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad compuesta por obreros empleados trabajadores intelectuales e independientes.”<sup>3</sup> Lo antes citado, hace referencia al elemento económico, como eje fundamental del derecho de trabajo al establecer que existen personas económicamente fuertes que se denominan patronos y personas que venden

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 647.

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 647.

su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o salario, que dicho sea de paso es la mayor cantidad de habitantes.

El tratadista, Ernesto Krotoschin, quien especifica los dos fines o aspectos que, según la doctrina española, tiene el moderno derecho laboral, es decir el fin normativo o regulador en la disciplina de relaciones interindividuales y el fin tutelar cuando se alude a las relaciones con el Estado y para el efecto indica lo siguiente: “El derecho del Trabajo se concibe como el conjunto de instituciones y normas que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, comprendiendo ramificaciones por las cuales este derecho se integra en el ordenamiento jurídico general.”<sup>4</sup> Esta definición, determina que el derecho de trabajo, es considerado el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto de estudio las relaciones entre patrono y trabajador.

### **1.3. Naturaleza Jurídica**

Doctrinariamente, se han dado diferentes opiniones, en el orden de ideas que explican la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es necesario tomar en cuenta el régimen jurídico y político de los diferentes Estados.

Las teorías que explican la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo son las siguientes:

---

<sup>4</sup> Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. Pág.6.

### 1.3.1. El derecho del trabajo es derecho privado

Los autores que defienden esta posición, establecen que el derecho del trabajo, es derecho privado, porque regula relaciones no titulares del poder público, sino sujetos que tienen intereses privados. Para establecer esta posición, la doctrina aplica dos teorías, la de “Ulpiano que se basa en el interés de la teoría Roubier, que se basa en la naturaleza de los sujetos de la relación. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo, limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de derecho privado.”<sup>5</sup> De lo anterior, se puede comprender que el derecho del trabajo, no se circunscribe a nexos pactados entre empresarios y trabajadores, surge la evidencia de que el derecho privado, es insuficiente para aplicar instituciones, como asociaciones profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo entre otros.

Los autores Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas define: “La materia jurídica del trabajo, no es substancialmente distinta de la comprendida en el derecho civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como el que tiene lugar entre particulares entre sí, obren éstos individualmente o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de derecho Privado. El Estado como autoridad o entidades públicas, siendo así relacionado con el derecho del trabajo, sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 38.

seguridad Industrial que son de índole administrativa.”<sup>6</sup> Por todo lo anterior, se puede concluir que esta concepción es criticada, debido a que el derecho privado, es insuficiente, para aplicar y regir instituciones como las asociaciones de profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo, estatutos de oficio y profesionales, entre otras, éstos carecen por esencia de índole contractual.

### **1.3.2. El derecho del trabajo es derecho público**

Es muy generalizada la opinión entre los juristas del actual siglo, como el derecho se ha ido socializándose, porque cada vez más prevalece el carácter estatuario sobre el contractual, los preceptos imperativos del poder público fundados en el interés general sobre las libres relaciones de los particulares al servicio de su propia conveniencia.

Para el desarrollo de la anterior teoría, la doctrina se toma en cuenta la evolución del derecho. Para el efecto, el tratadista Mario de la Cueva, establece: “El derecho del trabajo, no solamente es posterior a la primera guerra mundial, sino también el derecho laboral del siglo XIX, sus normas son derecho imperativo, tiene una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores. Esta imperatividad del derecho del trabajo se muestra considerando que, el derecho del trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden éstos renunciar a sus beneficios y es porque el derecho del trabajo ciertamente protege a los trabajadores como personas, y éste es su fin último pero lo hace con vista a un interés

---

<sup>6</sup> Alcalá- Zamora, Luis y Castillo Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratados de política laboral y social**, Pág. 586.

general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna.”<sup>7</sup> Lo descrito por el tratadista antes señalado, establece que el derecho de trabajo es imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley para toda persona que presta sus servicios laborales a un patrono y que la única limitación se refiere a la autonomía de la voluntad, cuando ya se haya establecido la fijación de un salario como por ejemplo, el salario mínimo, el trabajador no puede negociar con el patrono porque la ley impone la remuneración correspondiente.

La legislación guatemalteca, en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación el derecho privado debe ceder ante el interés social o colectivo. A la vez el inciso c), del mismo considerando indica: El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa. Con ello se ve que la legislación guatemalteca acoge la teoría del derecho del trabajo como un derecho público”.

### **1.3.3. Doctrina que considera al del trabajo como un derecho público y derecho privado**

Con respecto a esta doctrina, se puede determinar que el derecho de trabajo, es público y privado a la vez, es derecho público, cuando organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores y de derecho privado, cuando establece sobre los

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 243.

contratos de trabajo. Se establece una relación jurídica que es de carácter privado, pero el Estado a través de ciertas instituciones jurídicas administrativas, tiene intervención en esta relación y esto le da el carácter de derecho público.

El tratadista Eugenio Pérez Botija, señala que el derecho de Trabajo es: “derecho privado, en cuanto que los contratantes son individuos que persiguen proteger sus intereses privados, pero como la administración pública interviene en esa relación, esta es la nota de carácter público que lo convierte en derecho mixto.”<sup>8</sup>

Importante la reflexión que hace el tratadista Pérez Botija, considera al derecho de trabajo como una rama del derecho tanto público como privado, público porque interviene el Estado y privado porque los particulares es decir patrono y trabajador protegen sus intereses comunes generalmente en la celebración de un contrato de trabajo.

#### **1.3.4. Doctrina que considera al derecho del trabajo como derecho social**

El derecho de trabajo, es el derecho que busca la justicia social, asegurar a cada hombre cualquiera que sean sus circunstancias una existencia digna. Cesarino Junio, citado por Guillermo Cabanellas, define: “El derecho social significa el paso más amplio de todas las ramas del derecho, ampara los derechos de la clase trabajadora, por ello se

---

<sup>8</sup> Pérez Botija, Eugenio. **El derecho de trabajo**. Pág. 27.

define, como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.”<sup>9</sup>

De lo citado anteriormente, se considera al derecho de trabajo como derecho social, tomando en consideración la obligación que tienen las personas de trabajar, supone el aumento y prosperidad de una población principalmente en el ámbito económico, a mayor empleo, mayor producción y mayor prosperidad para todos los habitantes.

Trueba Urbina, en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo, conceptúa al Derecho del Trabajo como: “Un derecho diferente, tutelar de una clase social, la clase trabajadora.”<sup>10</sup>

El autor antes mencionado, hace referencia al principio de tutelaridad, como una protección preferente a la clase trabajadora, principalmente, durante la ejecución de las labores y para todos los derechos que le asisten a dichas personas.

Por otra parte, si el derecho del trabajo, trata de elevar el nivel de vida de grandes masas de población, se quiere superar las diferencias de clases, se busca a través de sus normas que sea una realidad la colaboración de todos, el espíritu de solidaridad, no el simple estatuto protector y asistencia de una clase necesitada de tutela, sino que el derecho del trabajo, debe proyectarse a cambiar las estructuras económicas, sociales y políticas de un país, porque la clase trabajadora reclama nuevas reivindicaciones.

Los exponentes de esta doctrina, establecen que el Derecho del Trabajo, es el reconocimiento del deber social, de asegurar la vida humana en condiciones dignas. Por

---

<sup>9</sup> Trueba Urbina, Alberto. **El nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 25

<sup>10</sup> **Ibid.** Pág. 25

eso le dan la categoría a este derecho como un derecho social. Para el efecto, el tratadista Mario de la Cueva, define: "Si la clase trabajadora ha adquirido conciencia de si misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción, el derecho del trabajo, es un derecho de clase, o sea derecho protector de los trabajadores."<sup>11</sup> Desde el punto de vista económico, el tratadista mexicano citado, determina que la incorporación de la clase trabajadora a la producción de un país, genera estabilidad en el empleo y bienestar no solo para el trabajador sino también para el núcleo familiar de éste.

#### **1.4. Regulación legal**

El derecho de trabajo ha sido muy discutido, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, esta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, derecho privado y el derecho público en las otras. Sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continuó siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública.

Por mandato legal el artículo 40, inciso b) de la Ley del Organismo Ejecutivo contenido en el Decreto número 114-97 regula: "promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores lo que tiene como premisa básica plena vigencia de los derechos de los trabajadores. Por otra parte, en los acuerdos de paz concretamente sobre el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a fortalecer la capacidad de

---

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.**; Pág. 205.

la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.”<sup>12</sup>

La ley antes citada, contiene las funciones y atribuciones tanto generales como específicas de cada uno de los ministerios que integran dicho organismo y en materia de trabajo y previsión social, regula la importancia de dicha institución gubernamental, no solo al cumplimiento de las leyes nacionales sino también a los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

En el plano continental cabe destacar que la Segunda Cumbre de las Américas, realizada en Santiago de Chile en abril de 1998, los jefes de Estado y de Gobierno de toda América, aprobaron “un plan de acción, que contiene varios compromisos relacionados con la erradicación de la pobreza y la discriminación, entre los que figuran los relativos a los derechos básicos de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición de los trabajos forzados; la eliminación de toda forma de explotación infantil; y la no discriminación en el empleo.”<sup>13</sup>

Estos derechos básicos de los trabajadores, en Guatemala, están contemplados en las normas constitucionales y ordinarias, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considerados fundamentales, todos los cuales han sido ratificados por Guatemala: “convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre la

---

<sup>12</sup> Presidencia de la República. **Manual de la organización de la administración pública**. Pág. 161.

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 161



Libertad de Sindicación Negociación Colectiva; Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración; Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); y Convenio 138 sobre la edad mínima. Este cuerpo legal constituye una base apropiada para construir unas relaciones laborales que contribuyan al fortalecimiento de nuestro sistema democrático y faciliten un proceso de desarrollo social y económico orientado al bien común.”<sup>14</sup>

En su 86a. Reunión en Ginebra, la OIT adoptó el 18 de junio de 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual constituye un aporte más de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para concretar los principios fundamentales que la inspiran. Esto forma parte de los esfuerzos que desarrolló este ministerio para divulgar los derechos de los trabajadores y es una contribución al conocimiento y divulgación de tan importante declaración.

Las leyes que regulan el derecho de trabajo en Guatemala, “se pueden mencionar las siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985 y publicada el 3 de junio de 1985.
- Decreto No. 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, publicado el 3 de mayo de 1945, modificado por:

---

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 162.

- Decreto Ley No. 25-86 del Congreso de la República, publicado el 13 de enero de 1986; y,
- Decreto No. 57-91 del Congreso de la República, publicado el 31 de julio de 1991.
- Decreto No. 13-95 del Congreso de la República, publicado el 31 de marzo de 1995.
- Decreto No. 1117 del Congreso de la República: Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión social, publicado el 15 de octubre de 1956.
- Decreto No. 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, publicado el 16 de junio de 1961.
- Acuerdo Gubernativo No. 1319: Creación de la Comisión Nacional del Salario, publicado el 9 de abril de 1968.
- Decreto No. 15-70 del Congreso de la República de Guatemala: Designación de Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publicado el 18 de marzo de 1970.
- Decreto No. 81-70 del Congreso de la República: Ley de Creación y Funcionamiento de los Centros de Recreación y de los Trabajadores del Estado, publicado el 19 de noviembre de 1970, reformado por el Decreto No. 6-71, publicado el 14 de marzo de 1971.”<sup>15</sup>
- “Acuerdo Gubernativo sin número, de fecha 20 de diciembre de 1957: Reglamento de la Inspección de Trabajo, publicado en 30 de diciembre de 1957, reformado por Acuerdo Gubernativo sin numero publicado el 26 de mayo de 1960.

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 164.

- Acuerdo Gubernativo No. 989 de fecha 20 de junio de 1966: Reglamento de la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, publicado el 1 de diciembre de 1966.
- Acuerdo Gubernativo de fecha 8 de febrero de 1974: Creación de la Unidad Secretarial de Planificación, publicado el 12 de febrero de 1974.
- Acuerdo Ministerial No. 10-94: Reglamento de la Comisión del Menor Trabajador, publicado el 7 de marzo de 1994.
- Acuerdo Ministerial No. 11-94: Creación de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, publicado el 7 de marzo de 1994.
- Acuerdo Ministerial No. 12-94: Creación de la Sección de atención al Trabajador con Discapacidad, publicado el 7 de marzo de 1994.
- Otras disposiciones legales de observancia general.”<sup>16</sup>

En conclusión, con todo lo apuntado en el presente capítulo, se puede considerar al derecho del trabajo como tutelar de los trabajadores, y la principal materia jurídica que aplica justicia social en las relaciones jurídicas.

---

<sup>16</sup> **ibid.** Pág. 164.





## CAPÍTULO II

### 2. Evolución del derecho del trabajo y sus principios

En toda rama del derecho de observar principios que la rigen. Los principios son criterios que orientan al sujeto y constituyen un elemento valioso para interpretar al derecho, puesto que facilita la comprensión del espíritu y propósito de la ley.

#### 2.2. Regulación legal de los principios de derecho del trabajo

Los principios son: "Valores y postulados esenciales que guían al derecho del trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral."<sup>17</sup>

Por sus características los principios pueden clasificarse en generales y especiales; ideológicos y comunes.

En el Código de Trabajo se encuentran contenidos sus principios ideológicos en la parte de sus considerandos, especialmente en el cuarto.

El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El derecho del trabajo es realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su

---

<sup>17</sup> Real Academia de la Lengua. *Diccionario de la lengua española*. Pág. 135.



realidad social y considera que para resolver un caso determinado con equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Se dice que es objetivo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y con fundamento en hechos concretos y tangibles.

En otras palabras, esta rama del derecho distingue al trabajador desde su realidad y objetividad.

Protege especialmente a una clase social y a una parte de la población, por lo que cualquier norma laboral debe su razón de ser, a tal realidad. Además que debe ser objetivo, para no crear injusticias en ningún sentido.

Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Por otro lado, también es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

En la división del derecho en general, la de trabajo es una rama que se clasifica como se



indicó, (entre las públicas), en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos laborales, es decir que guarda una posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

Algunas corrientes no le dan carácter ni de público ni privado; sino de derecho social, porque su construcción esta cimentada sobre la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores.

Ese carácter de autónomo, se lo da también el hecho de tener una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa.

A pesar de lo señalado, el derecho laboral es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, lográndose armonía social y evitando perjudicar los intereses justos de los patronos, toda vez formar un precedente necesario para que impere la efectividad de la libertad de contratación, contemplada pocas veces en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su conciencia de libertad económica, impulsa las leyes del país a un camino distinto que el de los individualismos, contrarios a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

El autor guatemalteco, Santiago López Aguilar, señala lo siguiente: "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.”<sup>18</sup>

Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica debe compensar tal situación brindando una protección preferente al empleado.

Por ello se considera necesario e imperativo; lo que significa que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

En la ley del trabajo, sería erróneo suponer que las partes tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

## **2.2. Surgimiento y desarrollo histórico del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo como tal, surgió a finales del siglo XIX. Fue consecuencia de la aparición del proletariado industrial y la agrupación de éste, que conformó grandes agrupaciones sindicales.

---

<sup>18</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.

En su origen se encuentra el contrato de trabajo, como parte del derecho civil.

Más tarde la regulación legal laboral, extendió su campo de acción a otros ámbitos a otras ramas como la mercantil, la administrativa o la procesal; lo que llevó consigo, el establecimiento de una jurisdicción privativa y órganos administrativos propios de lo laboral.

“El Papa León XIII establecía en documento episcopal en 1882 que debía respetarse la dignidad de los trabajadores”<sup>19</sup>.

En la época de la esclavitud la sujeción de las masas a los amos eliminaba la posibilidad de cualquier derecho laboral, y mucho más de una tutela jurídica.

En la época medieval se puede considerar a los señores feudales como la clase propietaria de los medios de producción y los siervos de la gleba, como los trabajadores de tal periodo.

En el campo, los campesinos crearon algunas agrupaciones o corporaciones pero por iniciativa y deseo de orden de las clases dominantes, quienes aplicaban criterios de categorización para capacitar a las masas.

El punto de referencia más preciso de nacimiento del derecho del trabajo, se puede encontrar en la revolución francesa, donde se sentaron las bases jurídicas para defender

---

<sup>19</sup> **Ibid.**



especialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que aceleró sin embargo, un proceso de industrialización.

Éste último destaca las diferencias entre trabajadores y patronos; y genera la categoría de miserable, aplicada a los empleados de la última categoría, quienes laboraban jornadas excesivas por salarios paupérrimos.

En Latinoamérica, durante la época de la colonia los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano o griego.

Algunos frailes dispusieron dirigirse a la corona española, clamando tratos más bondadosos hacia los indios y logrando con ello, la consecuencia jurídico-legal de que los reyes emitieran ordenamientos mínimos de protección al indígena por medio de reales cédulas.

La época de la independencia en Guatemala, por lo menos en la primera parte, no modificó en gran medida esta situación y fue hasta con la revolución liberal que se legislaron algunas normas de protección laboral contenidas sin embargo, en el Código Civil.

#### **1.4. Denominaciones del derecho laboral**

Existen diferentes acepciones del derecho laboral, pero todas obedecen a las coyunturas históricas que ha tenido dicha rama del derecho.

Las concepciones en las diferentes épocas han producido nombres como los siguientes:

- Legislación industrial
- Derecho obrero
- Derecho social
- Derecho económico
- Derecho al trabajo
- Derecho del trabajo
- Derecho de trabajo

Entre los mencionados, es de destacar lo siguiente: “El trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho ser el que protege a esta clase.”<sup>20</sup> No obstante lo señalado por el autor de la cita anterior, también se ha considerado en ciertas épocas la última de las denominaciones mencionadas, es decir, derecho económico: “derecho nuevo, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.”<sup>21</sup>

### **1.5. Fuentes del derecho del trabajo**

La doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina, como las principales fuentes de la mayoría de ramas del derecho y la ciencia

---

<sup>20</sup> García Oviedo, Eugenio. **Derecho laboral español**. Pág 138.

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág 134.

jurídica.

En derecho, la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras.

La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación.

La escala jerárquica se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- La Constitución Política de la República;
- Leyes ordinarias: El Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social. Y
- Las leyes especiales: que son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros.

En derecho laboral, aún cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho; que es eminentemente dinámico, las normas constitucionales, las leyes ordinarias y reglamentarias, solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva.

Para la presente investigación, se consideran fuentes del derecho laboral las siguientes:

- La ley
- Los principios del derecho de trabajo
- El uso y la costumbre
- La equidad
- Los principios y leyes del derecho común.

- **La ley**

Contiene un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que no limita a las demás fuentes del derecho.

Las garantías de trabajo constituyen un mínimo; esta proposición demuestra cuál es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cuál es su jerarquía.

La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que más favorezca al trabajador.

- **Principio del derecho de trabajo**

Los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de éste, ya que en aquellos casos no previstos por el código y demás leyes de trabajo,

deben aplicarse en primer término. A estos se les concede preeminencia para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.

- **El uso y la costumbre**

Se debe dejar establecido que el uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando benefician al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Todo lo cual se puede interpretar de lo estatuido por el Artículo 12 y el 14 del Código de Trabajo.

El primero de los Artículos mencionados, establece que: Son nulos 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 y las 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.

Con lo cual queda establecido que ninguna disposición contractual, orden o acuerdo puede contravenir los derechos de los trabajadores garantizados en la Carta Magna.

El Artículo 14 por otro lado, establece: El presente código y sus reglamentos son normas

legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2 ...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero ...Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados.

Con dicha norma legal se puede determinar la sujeción de toda persona individual o jurídica a los derechos tutelados por el Código de Trabajo.

Esto adicionalmente significa también igualdad ante la ley, puesto que nadie puede estar por encima de la misma.

#### - **La equidad**

La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular.



Aparece en el Artículo 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquizaron de las fuentes formales. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo.

Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales.

La equidad es, pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.

#### - **Los principios y leyes del derecho común**

Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero únicamente tienen aplicación en aquellos casos en que no contraríen lo dispuesto en la propia ley, además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastará que contradigan los principios generales del derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tacita, el derecho común es inoperante.



## CAPÍTULO III

### 3. Contrato y relación laboral

En doctrina, relación de trabajo es una cosa distinta a contrato y esto, constituye la opinión de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores. No hay que olvidar que en ciertos casos, el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin saber quién es su empleador.

Las teorías que explican lo anteriormente expresado en el párrafo precedente, son las que a continuación se exponen.

#### 3.1. Contractualismo

En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que interviene en fase de dirección. Esos nexos personales y materiales originan, relaciones jurídicas entre las partes.

La relación de trabajo, que se muestra insuficiente cuando desconoce todo aspecto contractual en las prestaciones laborales corrientes y no es importante para los contractualistas, que haya trabajo sin haber contrato.

Surge esto cuando se decreta la nulidad de algún contrato de trabajo, por la causa que sea, y sin embargo prevalece la relación. Entonces, por decisión legal, fundada en la protección del trabajo como fenómeno económico, social y del trabajador, por razones de equidad y para impedir el enriquecimiento sin causa del beneficiario de esa actividad, se establece que son aplicables todos los derechos que derivarían de haber sido eficaz el contrato, en especial la remuneración. En criterio personal, este es un argumento, más a favor de los anticontractualistas que en su contra.

Se argumenta también que con las disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, se limita la autonomía de la voluntad.

Existe también relación de trabajo, cuando hay prestación de servicios de hecho, es decir sin el consentimiento del trabajador, a lo que se le llama trabajo impuesto, exigido, obligatorio o forzoso. Por ejemplo, los trabajadores que en épocas de crisis, el empresario tenga que volver a admitirlos porque estuvieron a su servicio anteriormente.

Para algunos autores, sin ser anticontractualistas en principio, ciertas situaciones laborales conducen a proclamar necesariamente, por ausencia de consentimiento, una relación de trabajo, sin la voluntad de las partes.

Se citan como casos típicos de tales hechos descritos anteriormente, la imposición de trabajadores a empresarios en virtud de las llamadas cláusulas de exclusividad sindical

y cuando en los pactos colectivos de condiciones laborales se determinan bases forzadas para la admisión del personal.

Con respecto a la cláusula sindical hay que distinguir dos hipótesis: si procede de un acuerdo entre sindicatos obreros y un empresario o una asociación patronal, la autonomía de la voluntad y el contrato, recobran su vigor y están de manifiesto precisamente como resultado de tal convención.

De manera que contradiciendo la más elemental libertad de trabajo, algunas legislaciones como la mexicana, “se implanta la obligatoriedad de reclutar trabajadores entre los afiliados de los sindicatos”<sup>22</sup>.

En cuanto a los pactos colectivos laborales, existe un anticipado consentimiento de los empresarios cuando han suscrito cláusulas preferenciales, ajustadas a propuestas o selecciones sindicales, acerca de la admisión de trabajadores.

Si el consentimiento de las partes le da vida (en principio el trabajador busca colocación o acude a la ofrecida, y el empresario lo acepta tras trámites previos, de haber conveniencia recíproca en los puntos básicos de la remuneración para el subordinado y de aptitud para el empleador), la voluntad de los contratantes se ve limitada, en la prestación misma y en las cláusulas fundamentales, por la actitud intervencionista de los órganos estatales y a causa de otras convenciones, de amplitud mayor y de eficacia inderogable, que acuerdan las asociaciones colectivas de trabajadores y empresarios.

---

<sup>22</sup> *Ibid.* Pág. 475.



La voluntad de las partes, la de las asociaciones profesionales y la del legislador se coordinan y complementan para darle cuerpo y alma al contrato de trabajo.

Salvo precepto legal en contrario, o consentida voluntad sindical, sobrevive en los supuestos analizados, la voluntad como creadora del nexo laboral.

Reconociendo que, en lo laboral, la autonomía de los particulares sufre limitaciones extremas, lo que en definitiva se trata de saber es si el consentimiento, como hecho necesario para que surja el vínculo contractual, sigue en pie; o si por el contrario, basta con el hecho de la incorporación a la empresa para formalizar un nexo contractual, por faltar en él los elementos esenciales de la contratación, en particular la reciprocidad consensual.

Salvo negar la evidencia, en los casos normales aparece inequívoca la determinación volitiva previa de las partes para concertar el contrato de trabajo. Ahora bien, esa voluntad, limitada en mayor o menor grado, es unilateral para las teorías de la relación de trabajo, en tanto que es bilateral para los contractualistas.

Con todo lo anterior se demuestra la vigencia de la característica volitiva de las partes para concertar contractualmente la prestación de los servicios.

Los contractualistas sostiene que del contrato deriva una relación jurídica, mientras que de la prestación del servicio, surge una relación simplemente de hecho. En alusión a

este aspecto, algunos sectores de la doctrina (como el caso de Reynoso) llaman a la teoría contractualista, del “simple hecho”<sup>23</sup>.

Siendo el de trabajo un contrato consensual, es evidente que la relación jurídica se inicia con el acuerdo de voluntades, es decir, por la manifestación del consentimiento; mientras la relación de trabajo surge cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono. Conviene preguntarse si el acuerdo de voluntades entre el empresario y el trabajador debe llamarse contrato.

La calificación del contrato de trabajo como acto preparatorio de la relación de trabajo, conjunto de elementos personales y patrimoniales, no provoca una sustitución del vínculo contractual, ni lo hace desaparecer.

Tampoco el hecho de que el contenido y realización de las prestaciones se establezcan por el legislador evita que el acto jurídico voluntario contractual siga siendo la forma normal que se antepone a toda relación de trabajo, porque precede a la ejecución del contrato en sí. En la necesidad del consentimiento, en la fuerza vincular de la voluntad, se afirma gran parte de la doctrina para proclamar la supervivencia en contrato de trabajo.

Según el lenguaje usual, es indudable que todo acuerdo de voluntades dirigido a la producción de un efecto jurídico se llama “contrato”<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Reynoso, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**. Pág. 39.

<sup>24</sup> **Diccionario de la lengua española**. Pág. 43.

Sostienen asimismo los contractualistas que si en el futuro, el concepto de contrato debe restringirse a los negocios jurídicos relativos a cosas, es una cuestión que afecta a la teoría general del derecho, pero no al derecho del trabajo especialmente. Por lo tanto, se puede seguir llamando contrato de trabajo a ese acuerdo de voluntades, sobre todo cuando éste es el uso corriente.

El contrato de trabajo ha cambiado su contenido. Ya no es un simple intercambio de prestaciones, sino que va dirigido a la creación de lazos personales, a la incorporación de una comunidad de trabajo.

Se ha visto también que el contrato de trabajo, aún participando en cierta manera de la locación de servicios y de la locación de obra, en mínimo grado del mandato y de la sociedad, y no guardando relación con la compra venta, no constituye, empero, ni contrato de locación, ni de mandato, ni de sociedad; sino, a lo sumo, un contrato de los llamados innominados.

El contrato de trabajo integra una figura jurídica que no encaja en los moldes tradicionales del derecho contractual civil o mercantil.

Prueba de lo anterior, es que en varios países, con la denominación de contrato de trabajo, ha sido regulado por leyes especiales, como el caso del Código de Trabajo en Guatemala.

La trayectoria seguida por el de trabajo no lo emancipa íntegramente del contrato típico del derecho civil, porque esa estructura parece inmutable; pero su desarrollo y su contenido, sus notas características de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad relativa le confieren características de contratación privada.

### **3.2. Tesis anticontractualistas de la relación laboral**

La relación de trabajo se basa en la teoría de la incorporación al empleo o asunción del trabajador por la empresa, hechos que ponen en marcha una serie de efectos jurídicos y un vínculo de igual índole.

La incorporación o la asunción, pese a situar la iniciativa en una u otra de las partes laborales, no ofrece diversidad esencial.

La proclamada decadencia de la soberanía del contrato, conduce a negarle carácter contractual al vínculo laboral, regido por la ley y otras fuentes normativas y porque el acto de adhesión a un reglamento preestablecido priva de sus elementos esenciales al consentimiento requerido en la concepción tradicional del contrato.

Según considera Reynoso, “el primero en formular la teoría de la relación de trabajo fue Lotmar”<sup>25</sup>. Posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a lo objetivo, referido a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador. Por lo tanto, basta

---

<sup>25</sup> Reynoso. **Ob. Cit.** Pág. 43.



un simple acto de adhesión para crear la relación laboral, con la incorporación del trabajador a la empresa y su consiguiente conversión, en miembro de la misma.

Con la teoría de los anticontractualistas, se pretende justificar jurídicamente situaciones laborales carentes de acuerdo contractual, como las del trabajo impuesto y el estado de hecho que deriva de los contratos nulos, cuando ha habido prestación de servicios, que siempre da lugar al resarcimiento del trabajador, salvo que la relación sea consecuencia de conductas ilícitas.

Esta teoría tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito.

Es suficiente para los anticontractualistas, con que un trabajador ingrese en la empresa, con que pise dentro de ésta, para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total para las leyes y reglamentos, al margen de toda voluntad; por cuanto las consecuencias del hecho del ingreso en la empresa, como sus posteriores efectos, son regulados por la ley o convenios de carácter colectivo.

Hueck llega a enumerar cuatro acepciones sobre relación de trabajo: "Vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos. Toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento. El vínculo de ocupación o

empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación de prestar trabajo. Como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores”<sup>26</sup>.

Con estricta objetividad se sostiene que la relación de contrato se determina por una situación de hecho y dura mientras subsista la misma. Una de las partes, el empresario, limitado a su vez por el derecho positivo, fija las condiciones en que deberá cumplirse la prestación laboral y el trabajador se limita a asentir, incluso sin palabras, a la regulación existente.

En la legislación francesa, el establecimiento laboral integra una sociedad profesional, a la cual quedan sometidos los trabajadores con carácter legal, al igual que los súbditos a las leyes del Estado.

“Las teorías de índole administrativa ven en el contrato de trabajo un acto de adhesión, similar al acto condición del derecho administrativo”<sup>27</sup>; se afirma que el llamado contrato de trabajo no hace sino individualizar los presupuestos de un estatuto legal o reglamentario de trabajo en una relación concreta laboral; de tal manera que el trabajador, al entrar a formar parte de una empresa, se adhiere a las condiciones laborales prefijadas por el Estado a esa entidad.

---

<sup>26</sup> **Ibid.**

<sup>27</sup> **Ibid.**

La relación de trabajo se basa en la teoría de la incorporación al empleo o asunción del trabajador por la empresa, hechos que ponen en marcha una serie de efectos jurídicos y un vínculo de igual índole.

La incorporación o la asunción, pese a situar la iniciativa en una u otra de las partes laborales, no ofrece diversidad esencial.

El acto de ingreso del trabajador en el establecimiento no puede exagerarse hasta identificarlo con el comienzo de una relación jurídica de trabajo, por cuanto una simple visita o una gestión previa del que busca trabajo significaría sin más actos jurídicos trascendentes; cuando la realidad demuestra que entre la entrada en un local con el propósito de trabajar y la permanencia más o menos pasajera en él con ánimos distintos media evidente la obra de la voluntad, creadora del nexo bilateral que, en técnica jurídica milenaria, se reconoce como convención o contrato.

Culminado el proceso se llega a la negación total de los aspectos contractuales para que surja la relación laboral. Ésta se caracteriza como mera relación de hecho, mientras que para otros constituye una relación jurídica.

Ciertas definiciones de la relación de trabajo se proponen superar el antagonismo entre contractualistas y anticontractualistas en torno al trabajo. De esta manera, Pérez Botija, quien no es del todo contractualista sino más bien ecléctico en sus posturas, señala que relación de trabajo es: "la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre

sí a aquellos, reconociéndoseles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”<sup>28</sup>.

Insistiendo en la posible unidad de los conceptos, expresa Krotoschin que: “Una buena parte de la doctrina reciente, recalando la penetración de elementos personales en el contrato de trabajo, llega a un desdoblamiento de su contenido, el cual comprendería obligaciones de naturaleza jurídico-personal: lealtad recíproca, asistencia y protección por parte del empleador, fidelidad y subordinación del personal; y, por otra parte, obligaciones de naturaleza jurídico-patrimonial: la prestación del trabajo y el pago de la remuneración, respectivamente; considerándose a las primeras como principios primarios, de manera que las segundas sólo alcanzan el carácter de una mera repercusión o consecuencia de aquéllas.

Siendo así, todo depende de que el empleador y el personal se vinculen, no sólo mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y efectivo de la incorporación de este último a la empresa. Esta incorporación es lo único esencial y la base de la llamada relación de trabajo, mientras que el contrato sólo es un acto preparatorio que no produce por sí mismo los efectos del derecho laboral”<sup>29</sup>.

Hay quienes estiman que se trata de una relación de hecho con consecuencias jurídicas y se oponen quienes descubren una relación jurídica de la que surgen relaciones de hecho. En la discusión se señala unas veces que el consentimiento es el hecho

---

<sup>28</sup> **Ibid.**

<sup>29</sup> López Larrave, **Ob. Cit;** Pág. 35.



generador de las obligaciones, a lo cual se arguye que son las obligaciones las que engendran un consentimiento forzado.

El análisis de la diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral, así como la influencia de cada uno de los dos en el otro, tiene relevancia para la presente investigación desde el punto de vista de si la legislación nacional guatemalteca considera que no puede haber contrato de trabajo sin relación laboral y subordina la existencia del primero, a la existencia de la última; sin embargo, no es igual concluir que la terminación de la relación laboral significa asimismo, la del contrato de trabajo, porque aunque el contrato de trabajo a terminado, los derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral pueden extenderse tal el caso de lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, el cual indica las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este.

## CAPÍTULO IV

### 4. Formas de terminación de la relación laboral

Las formas que provocan la terminación de una relación laboral son variadas. Por un lado, puede ser el patrono quien decide ponerle fin a la misma, por otro lado, el trabajador puede renunciar; sin embargo, en el primero de los supuestos la causa puede llegar a ser imputable al último de los mencionados.

#### 4.1. Terminación de la relación de trabajo

El Código de Trabajo establece en su Artículo 76 que: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra el mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo: “La cesación de sus efectos a partir de determinado momento”<sup>30</sup>. Es decir que, al producirse el acontecimiento que genera la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, aunque no todas las demás obligaciones surgidas desde el inicio de la relación.

---

<sup>30</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho laboral**, Pág. 13.

Aunque es preciso establecer una clasificación técnica de las formas para dar por terminada una relación de trabajo, se pueden mencionar anticipadamente las siguientes: Terminación involuntaria; terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

Entre las causas voluntarias para dar por terminada la relación de trabajo se encuentra el despido directo (la que se encuentra regulada en el Artículo 77 del Código de Trabajo, mismo que se transcribe más adelante). Además se encuentra el despido indirecto (contenido en el Artículo 79 del cuerpo de leyes mencionado).

También pueden considerarse causas voluntarias para finalizar una relación de trabajo las nacidas por mutuo consentimiento, es decir que ambas partes (patrono y trabajador) acuerdan poner fin a la relación. Y por otro lado, la renuncia.

Las causas involuntarias son aquellas que no son deseadas por las partes, tal el caso de la muerte de uno de los dos sujetos del derecho del trabajo, sin quien, en dado caso, no sea posible continuar con la relación de trabajo.

Otras causas involuntarias que pueden producirse son la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial de la misma.

Debido a la importancia social de la actividad laboral y a que el trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la legislación tiende en general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan.

Como ya se mencionó el contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador y una inversión riesgosa para el empleador.

En doctrina o legislaciones laborales comparadas a la guatemalteca, las formas o sistemas en que puede terminar un contrato de trabajo son variadas. Existen por lo menos tres sistemas diferentes, por los que puede darse la terminación del contrato individual de trabajo.

El contrato de trabajo puede llegar a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó.

Otra forma podría ser que fue pactado para la realización de una obra determinada, y dicha obra fue concluida.

También, la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

La relación de trabajo también puede concluir por infracción del empleador o despido indirecto

Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo, como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etc.

La legislación chilena le llama inmovilidad laboral al hecho de que el trabajador no puede ser despedido, pudiendo dar por terminado el contrato, sólo por renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente),

También, despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica.

En Guatemala, el Código de Trabajo regula todas las obligaciones y prohibiciones que tiene el patrono, lo cual permite suponer que el quebrantamiento de estas normas puede generar la terminación del contrato por infracción del empleador.

La terminación por infracción del trabajador o despido con causa, constituye un derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, haciéndose imposible continuar con el vínculo jurídico económico.

Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley para proteger al trabajador. Estas pueden ser tales como comportamiento inapropiado al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.

Algunas legislaciones reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo.

La adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos, puede mencionarse como un ejemplo de la misma.

Esta causal es, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

#### **4.2. Formas y causas para la terminación de la relación de trabajo**

La terminación de una relación laboral comprende la finalización del contrato de trabajo; sin embargo, no siempre concluyen las obligaciones y derechos surgidos o emanados del contrato cuando finaliza la primera de las mencionadas. Caldera señala que: “Uno de

los momentos más fecundos en el derecho laboral es el de la extinción de la relación que haya existido entre un patrono y un trabajador”<sup>31</sup>.

El rompimiento del vínculo jurídico económico entre los sujetos de la relación de trabajo puede darse por voluntad del patrono, del trabajador, por la de ambos a la vez; o, sin la voluntad de ninguno de los dos.

Si es el empleador quien decide dar por terminada la relación de trabajo, entonces de produce un despido. Si por el contrario el trabajador es quien lo hace, la terminación puede darse por renuncia, por despido indirecto o por abandono del puesto de trabajo.

También puede concluir la relación de trabajo por mutuo consentimiento, en este caso, son los dos sujetos del derecho del trabajo quienes se ponen de acuerdo y deciden dar por terminado el contrato, como ocurre en aquellos celebrados a plazo fijo.

Asimismo, puede que la terminación no sea consecuencia de la voluntad de ninguno de los sujetos involucrados sino más bien por motivos de causa mayor, como es el caso del cierre de actividades de una empresa o el acaecimiento de un hecho jurídico como el fallecimiento del empleado o del patrono.

A continuación se explica en forma separada, cada una de estas formas de dar por terminada la relación de trabajo.

---

<sup>31</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 334.

#### 4.2.1. Por despido

Se puede tomar como una definición doctrinaria la que se transcribe a continuación: “Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado”<sup>32</sup>. Saltan a la vista las dos diferencias conceptuales con la definición anterior que consisten, primero en la mención del contrato laboral y no de la relación. Por otro lado, se incluye en esta última la característica de: unilateral, que le es efectivamente propia al patrono, especialmente en el despido en que no argumenta ninguna causa, asumiendo por consiguiente, los efectos jurídicos que conlleva tal acción.

En términos generales se puede afirmar que el concepto de despido involucra los elementos siguientes: a) Que es una acción legal; (b) tomada por el empleador; (c) la cual es con la intención de dar por finalizada la relación laboral con el empleado; (d) que el trabajador cesa en el desempeño de su cargo; y, (e) que esta decisión es unilateral del patrono. Más que proponer una definición, es importante recalcar estos cinco elementos, por cuanto con ellos se puede efectivamente conceptualizar adecuadamente el tema.

En cuanto al elemento de que el despido es decisión unilateral del patrono, se puede asegurar que el Código de Trabajo en Guatemala, no hace sino garantizar el derecho del empleador a contratar y despedir en pleno ejercicio de la autonomía de su voluntad. “Partiendo pues de un sistema de plena libertad de contratación-despido, suceden

---

<sup>32</sup> Enciclopedia Omeba. Pág. 114.

diferentes etapas de restricciones hasta encontrarse con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial”<sup>33</sup>, según todo lo cual, el sistema prevaleciente en la ley guatemalteca es el de privilegiar el derecho de libertad del patrono.

En general, todas las formas de despido pueden concebirse como un sistema de terminación del contrato de trabajo, empero, “este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad”<sup>34</sup>. El despido es libre, porque el empleador se encuentra en esa condición para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa.

En el despido, el empleador por su propia voluntad decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal.

Mario López Larrave, afirma que en el despido se pone en juego: “el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen

---

<sup>33</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 142.

<sup>34</sup> Reynoso, Eleuterio, **Ob. Cit.** Pág. 63.

perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación<sup>35</sup>. El autor citado establece una preferencia entre los tres intereses antagónicos y complementarios citados, al indicar: “Desde luego entres esos intereses el fundamental es el de los trabajadores, y a ello obedece que en los distintos sistemas que regulan el despido, se procura limitar con mayor o menor intensidad la potestad patronal de despedir<sup>36</sup>”.

El despido suele clasificarse en directo o indirecto. Se nombra de una de otra manera, por ser notificado o no en forma expresa al trabajador. Si el patrono realiza acciones colaterales de despido, o simplemente insinúa que lo hará, entonces es en forma indirecta.

La causa del despido sea justa o injusta, obedece a que esta coincida con las reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Fuera de estas, se considera al despido como injustificado.

En el despido regulado en ley, el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (causales de despido) que garanticen los derechos del trabajador. “Este régimen o sistema es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor

---

<sup>35</sup> López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 69.

<sup>36</sup> **Ibid.** Pág. 69.

parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales”<sup>37</sup>.

Algunos autores como Mario López Larrave o Caldera, tienden a ofrecer clasificaciones de las causas de terminación de la relación laboral. En ese sentido señalan que existe despido directo justificado e injustificado, además de concebir el despido indirecto justificado e injustificado. En criterio personal, si un trabajador se siente despedido indirectamente y la causa que argumenta no se encuentra contenida en el Código de Trabajo, entonces no existe tal despido, sino una mera elucubración del trabajador y en consecuencia una mala interpretación teórica de la ley. En otras palabras, se cree que no existe el despido indirecto injustificado. Por el contrario, las causas que tipifican al despido indirecto como justificado, se encuentran contenidas en el Artículo 79 del cuerpo de leyes mencionado.

El despido constituye la forma de dar por terminada la relación laboral, desde la decisión libre del empleador, quien hace uso de la autonomía de su voluntad y con la ventaja del sometimiento que debe el trabajador a las condiciones económicas que impone el sistema de trabajo, en las cuales queda subordinado a la espontánea determinación del patrono.

El maestro López Larrave señala: “Definimos el despido directo como la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al

---

<sup>37</sup> Reynoso. **Ob. Cit.** Pág. 69.

trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”<sup>38</sup>. Como es evidente, se trata de una definición bastante completa que además ofrece el elemento de que el trabajador cesa efectivamente en el desempeño de su cargo, puesto que de lo contrario el acto de despido no estaría consumado en la realidad.

El despido es directo cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito, indicándole la causa del despido y el trabajador cesa efectivamente en sus labores.

Según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción del tiempo en que esté vigente la suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo según el Artículo 69 de dicho cuerpo de leyes; o, por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Cabe mencionar que el despido debe hacerse al trabajador por escrito, para que el patrono no pueda accionar aviesamente en materia administrativa o judicial, aparentando que fue el trabajador quién abandonó el trabajo sin causa alguna. Como es evidente en un juicio, el aviso de despido, constituye una carga procesal en contra del empleado.

Es aconsejable que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

---

<sup>38</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 70.

Según López Larrave: “No existen en el Código de Trabajo criterios para la clasificación de las causales de despido”<sup>39</sup>. La decisión del patrono, de dar por terminada la relación laboral puede obedecer a causas que tengan el calificativo de justas, es así, cuando las mismas coinciden con las reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 77, las que se transcriben y comentan a continuación.

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores

Lo que es moral, pese a ser difícil de establecer, por cuanto cada día se distingue más la diferencia entre lo jurídico y lo ético, es posible sin embargo interpretar que lo que el legislador pretendía de las conductas del trabajador. Que se condujera sin maneras que pudieran provocar problemas en sus relaciones interpersonales con los demás especialmente con el empleador y los representantes de éste. Situación en la que se comprende la exigencia de no insultar, lanzar improperios o levantar falsos testimonios a los sujetos mencionados.

Es importante que con esto, el Código de Trabajo refrenda la facultad de autoridad o *ius mandí*, que tiene implícita la función del patrono.

---

<sup>39</sup> **Ibid.** Pág. 73.

- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores

Aunque esta segunda causa, es repetición de la anterior pero ahora a favor de los demás trabajadores, compañeros en la empresa; no hace sin embargo, más que fortalecer la facultad de mando ya aludida, con las palabras de disciplina.

Mención especial debe hacerse al hecho de que en esta causa, el legislador deja implícito una forma de garantizar el proceso productivo, al imponer como condición al trabajador, no realizar ninguna acción que tienda a interrumpir las labores.

- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo

Continúa la temática de los malos tratos o malas formas de dirigirse a la autoridad de la empresa, haciendo la caracterización que se trata del tiempo fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, el legislador advierte que el trabajador tendría una excusa legal, si los actos no hubiesen sido provocados por él.

El elemento importante de las tres causales vistas, queda reflejado en la última línea del tercer supuesto, cuando se indica que las acciones descritas pudieran hacer imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo

En esta causal, el trabajador puede llegar a cometer un delito o falta contra la propiedad del patrono, esto por supuesto, tornaría insostenible la relación porque el patrono perdería la confianza en el empleado para el uso de los medios o herramientas que sea parte de los medios de producción.

- Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63

Entre las obligaciones del trabajador se encuentra la de guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Es obvio que si el empleado viola esta ordenanza, entonces el patrono tiene la facultad de despedirlo.

- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes

El tema del abandono, tampoco se encuentra regulado adecuadamente en el Código de Trabajo, según criterio personal, puesto que se da por sobre entendido que existen dos clases de abandonos al puesto de trabajo, uno con justificación y la otra no. En el primero de los casos, el patrono debe aceptar dicho abandono de las labores. Sin embargo, cuando se dice que no se encuentra regulado adecuadamente se hace porque no hay una normativa que exprese cuántas veces puede el trabajador faltar en un determinado período con justa causa, sin alterar sus estabilidad laboral.

- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores

Esta causal se divide en dos supuestos importantes. En el primero, el trabajador no puede adoptar conductas que pongan en peligro a los demás sujetos dentro de la empresa, sean estos patronos o sus representantes o miembros del personal. Es lógico que el legislador está protegiendo el bien jurídico de la salud de todos los seres humanos en la empresa.

En el segundo supuesto que se alude contiene la norma, se cree que el legislador nuevamente vuelve sobre el proceso productivo al que se debe la empresa, imponiéndole de esta forma al trabajador, la obligación de acatar órdenes del patrono. En la teoría de la ciencia administrativa se habla que uno de los elementos de una organización es el liderazgo, sin este, el patrono únicamente sería un adorno sin autoridad dentro de la empresa.

- Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. Sin embargo no será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

El Artículo 64 se refiere a las prohibiciones del trabajador, sin embargo, como es evidente, el estado de embriaguez se puede interpretar ya contenido en la primera de las causales mencionadas y que forman parte del Artículo 77 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado

La falsedad en los datos personales proporcionados por el trabajador en el momento de la celebración del contrato de trabajo, puede conducir al patrono a perder la confianza en el trabajador. Sin esta, las relaciones o la convivencia entre ambas partes tampoco sería adecuada a las necesidades del trabajo.

- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada

Esta causal tiene que ver con una anterior ya comentada. Salvo que en esta, el legislador no pone tanto énfasis en el patrimonio del patrono, sino a delitos o faltas en general que pudieran provocar la imposición al trabajador de una consecuencia del delito, específicamente la pena de privación de libertad.

- Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato

En esta causal, se evidencia lo que refería Mario López Larrave, en el sentido de que no se pueden clasificar según un criterio determinado las causales de despido justificado,

puesto que con esta última queda clara la aplicación del arbitrio patronal y luego el criterio del juzgador para estimar si se trata de una falta al contrato o no. La forma de haber normado esta causa de despido justificado, en criterio personal hubiese sido la de establecer que se violara una de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo y no la de que el trabajador incurra en una falta grave a las obligaciones impuestas en él. Estando así las cosas, el trabajador pudiera cometer una falta y si el juez señala que no es grave, entonces no hay causal de despido. Pero, qué en realidad podría ser grave y qué no.

Así como un tema puede ser explicado por asociación, también puede entenderse por diferencia. En ese sentido se puede decir que si se despide a un trabajador sin una justa causa, entonces el despido es injustificado.

Si el despido es injustificado, entonces la causa por la cual el patrono dio por terminada la relación laboral es culpa del trabajador. Son responsabilidad del empleador, las causas de la terminación del contrato de trabajo si el argumento del patrono no se encuentra fundamentado en el Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Efectivamente, se trata de la responsabilidad laboral que permite imponer sanciones al sujeto que tiene la culpa de la finalización de la relación. Estas sanciones en el caso del patrono, implican el pago al trabajador de una indemnización, lo cual se explica adelante.

La controversia entre la justicia o injusticia de la causa por la cual llega al final la relación laboral, constituye la principal razón por la que se generan los conflictos entre patronos o empleadores.

Si un patrono alega en su favor que el trabajador tiene la responsabilidad de que se le haya despedido, de conformidad con las distintas causas que se contienen en el Artículo 77 del Código de Trabajo, y esto lo controvierte el trabajador, es un juez el que debe, mediante un juicio ordinario individual de trabajo, fallar a favor de una de las dos partes, con base en las pruebas que ofrezcan cada uno en su descargo, esto a reserva de que la carga de la prueba en derecho laboral la tiene el empleador.

No obstante lo descrito anteriormente, existe una gran cantidad de patronos que no llegan a esta instancia procesal. Optan por el contrario, en pagar al trabajador la indemnización, antes que someterse a un juicio, independientemente a establecer la justicia o no de la causa del despido.

En estos casos, se puede observar que el establecer por medio de un juicio individual de trabajo la verdad procesal del despido, no se hace por reivindicar la causa del despido sino la procedencia de un pago en dinero.

#### **4.2.2. Por renuncia del trabajador**

Es el nombre que se da a la acción que toma libre y espontáneamente el trabajador, por medio de la cual y con el respeto a las leyes vigentes en materia laboral, comunica con

el tiempo de antelación legal a su empleador, su intención de dejar su puesto de trabajo, con todas las consecuencias o efectos que en derecho correspondan.

En cuanto a la renuncia, establece Cabanellas que es: “Despido resuelto por el propio trabajador”<sup>40</sup>. Como es evidente, el autor incluye en la redacción de su definición la palabra despido y con esto a criterio personal provoca confusión, al menos en el plano teórico. Es claro que la mención de dicho término, (despido), lo hace asignándole la significación de despedida y no cesación por parte del patrono. Por ello precisamente, establece como conclusión de dicha definición, que esta es resuelta por el propio trabajador.

El mismo autor citado, señala como acepción a esta palabra: “Documento en que consta la renuncia a un cargo o empleo”<sup>41</sup>; nombrando así, al escrito donde consta la decisión del empleado de renunciar, a lo que en el presente trabajo de investigación prefiere nombrarse como: aviso o notificación de renuncia.

Se fundamenta entonces que la renuncia es: la acción decidida y ejecutada por el trabajador, por medio de la cual, presenta al patrono la dimisión a su puesto de trabajo, con el debido cumplimiento de los presupuestos legales y la aceptación de los efectos que esto conlleva.

---

<sup>40</sup> Cabanellas de Torres, **Ob. Cit.** Pág. 348.

<sup>41</sup> **Ibid.** Pág. 348.

Se indica que es con respecto a las reglas establecidas en ley, toda vez que si por ejemplo, no comunica tal decisión al patrono y simplemente deja de laborar, entonces, evidentemente deja de ser una renuncia y se convierte en un abandono injustificado de sus obligaciones.

La renuncia puede tomarse como una dimisión. Éste último término se cree que es bien definido por el autor antes citado, con las siguientes palabras: “Renuncia a un empleo, cargo o comisión”<sup>42</sup>.

#### **4.2.3. Por abandono**

Cuando se explicó el tema de la renuncia, se aclaró que esta no puede considerarse como abandono porque éste último es una acción irresponsable del trabajador que pone en riesgo el proceso productivo de la empresa para la cual laboró y que por lo mismo debe el respeto mínimo. En consecuencia, incurre en responsabilidad de daños y perjuicios y otros efectos que se estudian más adelante.

El abandono según Cabanellas se da cuando el trabajador: “No concurre a prestar sus servicios, que lo hace con retraso reiterado o que deja sus tareas antes de tiempo y sin debida autorización”<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> **Ibid.** Pág. 131.

<sup>43</sup> Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 11.

Se considera una definición bastante acertada, por cuanto menciona los más fundamentales elementos de la figura del abandono de trabajo.

Así como se ha discrepado con otros autores, procede aclarar que el abandono no es, a criterio personal, como lo describe Fernández Molina, cuando señala: “Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono...”<sup>44</sup>. No se cree que el abandono sea **común** como lo hace ver el autor mencionado. Quizá haya algunos rubros de la economía en los cuales si se dé con frecuencia el abandono del trabajo por parte del empleado, pero han de ser actividades en las cuales la prestación de servicio no representa en lo más mínimo un interés real para el trabajador o por el contrario supone un alto riesgo a su salud o a cualquier otro bien personal.

Por ejemplo lugares insalubres o indignos en los cuales el trabajador originalmente ha decidido trabajar pero luego se da cuenta de las condiciones y cambia de opinión.

En un país como Guatemala, en el que la alta tasa de desempleo ha ocasionado los niveles de pobreza y delincuenciales que se oye comentar con frecuencia, no se puede afirmar con ligereza que sea común que el trabajador abandone su puesto de trabajo sin dar ningún aviso.

---

<sup>44</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 146.



Ni siquiera en Estados Unidos de América a donde los guatemaltecos van a emplearse a todo tipo de actividades, se puede decir que sea frecuente el abandono de las responsabilidades.

Ahora bien, como se mencionó en un principio, se trata de una verdadera irresponsabilidad del trabajador que lo hace, puesto que genera un riesgo no advertido al proceso productivo de la empresa y en atención a lo regulado por el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al respecto de que el trabajo es un derecho y a la vez una obligación, también constituye el abandono, un riesgo o un daño inminente para toda la economía del país.



## CAPÍTULO V

### 5. Formalidades y efectos legales de la renuncia

A diferencia de la renuncia o del despido directo con o sin causa justa, el despido indirecto se trata de una situación indeseable, éticamente incorrecta y que encaja en las causas que el trabajador puede argüir para entregar su cargo sin responsabilidad para él reguladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

#### 5.1. En caso de despido indirecto

Al respecto de lo que ha de entenderse por despido indirecto, el maestro López Larrave propone una definición, la cual no se comparte del todo. El autor en cuestión señala: “Definimos el despido indirecto como la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas –reales o supuestas- imputables al patrono que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”<sup>45</sup>.

No se puede estar de acuerdo con el criterio vertido por el otrora ilustre catedrático universitario, en el sentido de que el trabajador decide unilateralmente poner fin a la relación de trabajo, puesto que más bien, como ya se explicó ampliamente con anterioridad, la decisión del trabajador de entregar su puesto de trabajo obedece a acciones de poca ética llevadas a cabo por el patrono, quien indefectiblemente ha

---

<sup>45</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 74.

empezado a crear un ambiente de zozobra e incomodidad al trabajador para que éste en determinado momento renuncie. Pero hay que recordar que si se ha presentado una de estas acciones que se analizan más adelante y que están contenidas en el Código de Trabajo (Artículo 79), el empleador es responsable de pagarle una indemnización y daños y perjuicios además de costas procesales, tal como si lo hubiera despedido sin justa causa y en forma directa. En esto último es que se encuentra la esencia del despido indirecto. Como se puede notar, no se trata de una decisión que el trabajador ha tomado unilateralmente, o que el patrono no tenga incidencia en ella.

Al respecto, parece muy acertado lo señalado por Fernández: “El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa preferentemente como una renuncia, (ya que así no correspondería la indemnización). Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En estos casos el trabajador alega que el patrono no ha tenido la franqueza o la entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado”<sup>46</sup>.

A propósito de este último hecho, se cree que sería apropiado nombrar a esta institución, igualmente como retiro justificado.

---

<sup>46</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 146.

Es la facultad del trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, con base en cualquiera de las causas imputables al patrono y que se transcriben y explican a continuación:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley

Esta primera causal, refrenda todo lo dicho anteriormente, al respecto de los conceptos personales que se manejan en la presente investigación acerca de despido indirecto y renuncia, por cuanto puede existir el caso en que un patrono adeude al trabajador dos o más salarios, sin que necesariamente esto constituye un despido indirecto, se tienen como ejemplo, los casos de aquellos jugadores de equipos de fútbol de la liga profesional en Guatemala, en los cuales es común que se les adeuden pagos de hasta tres o cuatro meses y no por ello los patronos quieren que estos dejen de jugar en el equipo. Quizá al supuesto de esta norma le haga falta el elemento de que el patrono omite el pago, aún teniendo la capacidad para hacerlo.

Por otro lado, si el trabajador arguye esto como motivo de despido indirecto, es lógico entonces suponer que no está renunciando por libre decisión, sino más bien, es obligado a retirarse de la empresa porque es bien sabido que su salario constituye la manutención de él de sus familiares.

Si por el contrario, el trabajador decide permanecer en la empresa, y con el tiempo el patrono logra pagarle lo adeudado, (se pone al día, como se dice), entonces no existió tal despido indirecto y el presente supuesto no habrá tenido aplicación.

- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador

Esta causal constituye el contrario a las causales del despido directo del patrono, cuando el trabajador se conduce en la forma descrita. En este caso, se habla de inmoralidad, de injurias, calumnias y vías de hechos pero como conductas del patrono.

- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador

En este caso, se trata de una situación en la que como señala Fernández Molina, ya las relaciones se han deteriorado al punto de volverse imposible la convivencia entre los sujetos que conforman el contrato de trabajo.

- Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador

Así como el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece una protección al patrimonio que el patrono pone al servicio de la relación laboral, también lo hace asimismo en este Artículo y causal de despido indirecto, para proteger al trabajador.

- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato

Esta causal ya ha sido comentada anteriormente, porque está contenida en el segundo de los supuestos establecidos en la norma en cuestión. No obstante lo cual, en este caso se trata de llevar a cabo las acciones descritas fuera del horario o jornada de trabajo ordinaria o extraordinaria.

Se cree que estas causas podrían haber sido puestas en una sola, ordenándose aplicarlas tanto dentro como fuera del lugar y durante o fuera del horario de trabajo.

Nuevamente el legislador vuelve sobre la convivencia armoniosa en el centro de trabajo, tan importante para el proceso productivo de toda empresa. Es lógico que si los tratos tanto del patrono al trabajador como viceversa, son malos, entonces se rompe la relación adecuada que se requiere y que se deja en la norma.

- Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate

Así como se protege la salud del patrono y sus representantes o familiares que estén en contacto con el trabajador, en el caso de las casuales de despido directo justificado, igualmente se protege la de los trabajadores, entendiéndose que si es el patrono, sus representantes o sus familiares los enfermos, que deban estar en contacto con los trabajadores por razón del contrato de trabajo, entonces esto conlleva a una causal de despido indirecto que pueda alegar el trabajador.

- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan

Esta es una de las prácticas más comunes en Guatemala, los lugares de trabajo son en un porcentaje alto, no adecuadas a los trabajadores, sin embargo y con base en la necesidad que tiene el empleado de mantener los ingresos económicos que le significa estar trabajando, este no se retira.

- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren

La dificultad en probar esta causal, hace mencionar a Fernández Molina que: “Se trata de situaciones subjetivas que son difíciles de probar”<sup>47</sup>.

- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62, del Código de Trabajo.

El patrono no puede inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas. Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general. Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.

Asimismo, tampoco puede influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en

---

<sup>47</sup> **Ibid.**

estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o, ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales

Queda regulada en forma clara, según criterio personal de interpretación, la intención del patrono de degradar al trabajador. Situación esta que es común en la práctica. En cuyo caso, es lógico que el trabajador se sienta obligado a retirarse de la empresa por condiciones que le son adversas pero que no constituyen parte del acuerdo original del principio de la relación de trabajo.

- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato

Lo apuntado al respecto del calificativo de graves en similar causal descrita para el trabajador en el Artículo 77 último supuesto, también aplica a la presente.

## **5.2. En caso de despido directo injustificado**

Los efectos jurídicos consecuentes de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido directo injustificado, son bastante diferentes a los establecidos para el caso del despido directo en forma justificada. Para comenzar, en caso de ser injustificado el despido, el patrono si tiene responsabilidad y por consiguiente debe pagar al trabajador una indemnización.

Tal como se mencionó y que regula el Artículo 77 del Código de Trabajo si el patrono no prueba que la causa del despido es justificada, debe pagar al trabajador: Indemnizaciones, daños y perjuicios más costas judiciales.

En consecuencia, el patrono tiene que comunicar al trabajador el despido, sin embargo, al no establecer causa justa en la notificación, tiene como consecuencia y efecto jurídico de tal acción, el pagar al trabajador las prestaciones que se mencionan en el párrafo anterior, según sea el caso.

Por ello es preciso aclarar que: "...si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago ...Pero nuestra legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual"<sup>48</sup>.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos. Si los servicios no alcanzan a un año, entonces en forma proporcional al plazo trabajado.

Para el cómputo de los servicios a los que el Código de Trabajo se refiere como continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido, no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo casos legalmente establecidos.

---

<sup>48</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 144.

Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses en que tenga vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado a dicho término.

Como lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 82, es nula *ipso jure*, la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o que se vayan a prestar.

El patrono que despidiera a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por

cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el IGSS, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije al trabajador el instituto, sea superior o igual a la indemnización indicada, el patrono no tiene obligación alguna.

### **5.3. En caso de renuncia del trabajador**

Tal como se señaló en su oportunidad, no existe una regulación específica del término renuncia en el Código de Trabajo, sin embargo, si se ha de establecer como su base legal el Artículo 83, (sobre todo porque esta norma habla de la propia voluntad del trabajador, que como se vio es un elemento básico, sino el más importante de la renuncia), entonces se puede determinar los efectos jurídicos que correspondan.

El Artículo de mérito regula que si el trabajador desea dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, entonces debe dar aviso previo al

patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o según lo que establece el Código de Trabajo.

Lo que queda en claro son dos cosas, primero que el trabajador debe dar un aviso previo al patrono, al respecto de su deseo de renunciar o dimitir del puesto que ocupa en la empresa.

En segundo lugar, no cesar inmediatamente en la prestación del servicio en su puesto de trabajo dentro del plazo legal que estipula el mismo Artículo o lo que establece el contrato que dio origen a la relación laboral, lo cual se analiza más adelante, sino que debe esperar a que el patrono le indique en qué momento puede hacerlo. Tal situación está prevista en las frases del Artículo en cuestión en donde se lee: El patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Por lo mismo, es evidente que el aviso previo constituye un efecto legal de la terminación de la relación laboral cuando el trabajador es quien decide concluir la misma.

Esto también es evidente inclusive en el despido indirecto, cuando con ocasión de tal forma de terminación de la relación laboral, el Artículo 80 del Código de Trabajo establece que el despido surte efecto desde que el trabajador lo comunica al patrono, debiendo el empleado en este caso, cesar inmediata y efectivamente en el desempeño

de su cargo, no obstante el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que hayan sido ocasionados, según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones de ley.

De la lectura de estas leyes se pueden establecer los siguientes efectos y obligaciones jurídicas para el trabajador en caso de que la terminación de la relación de trabajo sea consecuencia de renuncia:

- Que debe avisar al patrono, previamente a cesar en el desempeño de su cargo su intención de hacerlo.
- Que no debe cesar en el desempeño de su cargo durante el plazo legal establecido en el Código de Trabajo o en el contrato que dio origen a la relación laboral.

Si el trabajador no cumple con este último supuesto, han quedado establecidas las consecuencias por el Artículo 83 ya estudiado.

## CAPÍTULO VI

### 6. Del aviso del trabajador en el supuesto del artículo 83 del Código de Trabajo

El efecto que tiene la renuncia del trabajador, es el de notificar al patrono. Y cuando la notifica al patrono, este no puede dejar su puesto de trabajo en forma inmediata, sino debe respetar la normativa al respecto, en los plazos que establece el Artículo 83 del Código de Trabajo, ya comentado ampliamente en el presente contenido.

#### 6.1. Obligaciones del trabajador

El aviso previo de renuncia es también llamado en la legislación laboral guatemalteca como preaviso.

Así en el Artículo 83 en su primer párrafo, se nombra a tal acción como aviso previo y en su párrafo final como preaviso.

El preaviso es: "Neologismo laboral rápidamente extendido en la doctrina, la legislación y el lenguaje corriente. Es una contracción de previo aviso. Se aplica, además en el contrato de trabajo, en el de arrendamiento, para referirse a la comunicación que una parte da a la otra de poner fin a la relación jurídica antes del plazo previsto o en el que se indique, sino existía ninguno"<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 314.

El trabajador que renuncia, debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en el contrato que originó la relación laboral o en su defecto, de conformidad con las siguientes reglas contenidas en el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.
- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato que da origen a la relación se dio en forma verbal, el trabajador puede darlo en igual manera, en cuyo caso debe hacerlo ante dos testigos según norma el Código de Trabajo.

Este aviso previo, no puede sustituirlo el trabajador, pagando al patrono una cantidad igual a su salario actual correspondiente a su plaza, salvo que este último lo consienta.

El patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al aviso previo, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo, las reglas de los incisos b), c) y d) del Artículo 82, los que señalan:

- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- Que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

Es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse

Si deja su puesto y no cumple con la obligación de permanecer en él, el patrono queda facultado para demandar daños y perjuicios ocasionados con tal acción irresponsable del trabajador según la ley, además del pago del preaviso. En este caso, se considera que el trabajador ha abandonado su puesto sin justa causa y por ello es responsable.

Es procedente preguntarse no obstante lo descrito en el párrafo anterior, si el trabajador considera útil seguir en el puesto durante un mes más, aún a sabiendas que al haber renunciado no obtendrá indemnización alguna. Si decide quedarse y cumplir con lo que le falte según el plazo legal, conviene interrogarse al respecto de la motivación que siente y la utilidad que representa para el proceso productivo de la empresa o más bien lo pone en peligro aún quedándose, siendo como se dijo, que esta es la base

fundamental para que no deje su puesto, porque su ausencia puede incidir negativamente en la producción.

Por otro lado, si el anterior no fuera el caso y por el contrario simplemente no se presenta a su puesto de trabajo, el patrono no tiene forma de obligarlo a que cumpla con llegar. “Un laborante puede dar el aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el período legal estipulado en ley; por otra parte hasta podría resultar contraproducente esa situación. Únicamente si el empleador gana un juicio por abandono del trabajador, puede obtener el pago de dicho preaviso más daños y perjuicios (Artículo 80 del Código de Trabajo). Sin embargo, resultará más cara la acción emprendida que los eventuales beneficios que se obtendrían”<sup>50</sup>.

Efectivamente, aún teniendo la facultad legal el patrono para demandar el pago de daños y perjuicios y el importe del preaviso, los eventuales beneficios económicos de dicha situación no constituyen la posibilidad de resarcir el pago de los gastos procesales que esto le impliquen.

Por si fuera poco, la sentencia en donde se condene al trabajador al pago de daños y perjuicios, puede no ser ejecutable, por virtud de la carencia de bienes económicos con que el trabajador puede llegar en determinado momento a garantizar el pago de dichos daños y perjuicios.

---

<sup>50</sup> **Ibid.** Pág. 145.

En consecuencia, como señala Fernández Molina, resulta una contraproducción hacer cumplir al trabajador con dicha obligación.

El Código de Trabajo establece en diferentes normas del capítulo octavo título segundo, la obligación del patrono de notificar el despido directo a su empleado. Sin embargo, en ningún texto legal se contiene el deber del patrono de que dicho aviso o notificación sea previo o previa a la fecha en que el trabajador deberá cesar del desempeño del cargo, antes bien, establece como efecto legal, tal como quedó ya consignado anteriormente, que la separación del cargo en dicho caso es inmediata.

## **6.2. Importancia de permanecer en la prestación del servicio**

La problemática esbozada puede resumirse en la inaplicabilidad del Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en la realidad práctica, en el sentido de obligar al trabajador a permanecer en su puesto de trabajo una vez notificada su renuncia al patrono.

Junto a la falta de coerción que tiene el patrono de hacer cumplir al trabajador con permanecer en su puesto por el plazo legal, una vez le ha notificado el aviso previo de renuncia, también está el hecho de que cuando el patrono decide la terminación de la relación de trabajo, esto surte efectos inmediatamente y no media un aviso previo de despido. Ante tal situación, se considera que la solución más viable a tal problemática de orden jurídico, es dejar sin efecto la obligación relacionada y que el trabajador no tenga

que presentar un aviso previo de renuncia, cuando el patrono no está obligado asimismo en el caso del despido.

### **6.3. Necesidad del aviso del trabajador**

El aviso previo de renuncia debe darlo el trabajador, según regula el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y como quedó ya apuntado, por lo menos con una semana de anticipación a la fecha en que el trabajador cesará efectivamente en el desempeño de su cargo.

Normalmente el aviso previo de renuncia ha caído en desuso. Esta situación la confirma Luis Fernández cuando indica: “La institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que el Código contiene un Artículo específico (Artículo 83), que regula estas situaciones, según ello, el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador ...lamentablemente es otro ejemplo más de la letra muerta de la ley, que merece revisarse y, en su caso, exigirse con mayor rigor para una mejor transparencia y armonía en las relaciones laborales”<sup>51</sup>.

Como lo evidencia el autor citado, la institución del preaviso o aviso previo de renuncia ha caído en desuso.

---

<sup>51</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 145.

Es claro que, al considerarse en desuso cualquier ordenanza de la ley, esta carece de positividad. En consecuencia, se tiene que si ha caído en desuso, el aviso previo que debe el trabajador dar al patrono en caso de haber determinado su decisión de renunciar a su puesto de trabajo, entonces la parte conducente del Artículo 83 del Código de Trabajo es una norma no positiva.

Por supuesto, si el aviso previo de renuncia ha caído en desuso, no es este un argumento para dejar de evidenciar que existe una falta de equidad en la normativa que obliga al trabajador a dar aviso previo de su renuncia y al patrono en caso de despido, no.

Como quedó expresado anteriormente, el aviso previo de renuncia, según la ley, es una obligación del trabajador sin cuya práctica el patrono queda facultado para exigir su cumplimiento en la vía judicial. No obstante el patrono no tiene esta obligación.

Por un lado se encuentra el derecho a la igualdad de oportunidades que regula el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, según el cual todos los ciudadanos de la nación son iguales en derechos y oportunidades. Sin embargo, esta es una clara muestra de que dicha igualdad no se concretiza en cuanto a la obligación del aviso previo de renuncia que debe presentar el trabajador a su patrono, pues este no tiene que hacerlo en caso de despedir al empleado.

El argumento del aviso previo de renuncia en el caso del trabajador, se basa en que éste debe respetar el proceso productivo de la empresa para la cual labora, dando

oportunidad así al empleador de sustituirlo con uno nuevo, pero otorgándole un tiempo prudencial por la naturaleza del puesto.

El patrono por su parte, no tiene esta misma obligación y como consecuencia despide al trabajador y este debe cesar inmediatamente en el desempeño de su cargo. Esto, sin haber tomado en cuenta que así como el trabajador puede dañar el proceso productivo de la empresa dejando su puesto de trabajo sin dar oportunidad de ser sustituido, también puede resultar dañado como consecuencia de un despido inmediato.

Al examinar la obligación tan detallada que el Código de Trabajo impone al empleado que renuncia, de avisar con una semana de anticipación al patrono, en caso de no haber ajustado seis meses de servicios continuos; con diez días cuando ya ha completado medio año; dos semanas, cuando tiene más de un año pero menos de cinco trabajando ininterrumpidamente; o con un mes de antelación, después de los cinco años, es posible entender tales lapsos que se empeñó en regular el legislador con tanto detalle, con base en la necesidad de brindar un mínimo de seguridad al patrono de que tendrá tiempo para encontrar al sustituto y con ello no poner en peligro el proceso productivo de la empresa.

Ahora bien, si el patrono puede asumir tal riesgo a la producción de la empresa, cuando despide al empleado asumiendo las consecuencias, no vale la pena forzar al trabajador a que él si cumpla con respetar tales plazos. Pero si el patrono ya tiene listo al sustituto al momento de comunicar el despido, entonces la ley si le concede un privilegio al empleador, del cual no goza el trabajador.

Como consecuencia de este análisis objetivo de tal situación, hace falta equidad en la ordenanza que la norma establece exigiéndole al trabajador algo que no le otorga como derecho en caso contrario.

Por estas razones, se debe reflexionar al respecto de esta discrepancia en relación con el principio constitucional de derecho a la igualdad.

Por si fuera poco, el Código de Trabajo, contiene en su cuarto considerando que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, sin embargo en este caso no se demuestra dicha tutela.





## CONCLUSIONES

1. En el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 83, regula para el trabajador dar aviso previo de su renuncia al empleador; sin embargo, ninguna norma legal obliga a este último a dar preaviso al laborante de su despido, otorgándole así un claro privilegio en contraposición al otro sujeto de trabajo y adolece de inequidad por cuanto no respeta la igualdad.
2. En la práctica se ha demostrado que la ordenanza contenida en el Artículo 83 del Código de Trabajo, al respecto de que el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo, ha caído en desuso, toda vez que el patrono puede asumir el riesgo potencial a la producción de la empresa, cuando despide al empleado.
3. Cuando no se presenta el preaviso de renuncia, el patrono puede reclamar daño y perjuicios al trabajador omiso, lo cual le representa gastos y pérdida de tiempo y no tiene la seguridad de lograr algún pago compensatorio.





## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo en el Artículo 83, a efecto de no exigirle al trabajador dar aviso previo de su renuncia al empleador.
2. El Congreso de la República, debe eliminar la obligación del trabajador de permanecer en su puesto, toda vez que el patrono puede asumir el riesgo potencial a la producción de la empresa, cuando despide al empleado, no vale la pena forzar al trabajador a que él si cumpla con respetar los plazos establecidos en el Artículo 83 del Código de Trabajo.
3. Los jueces de trabajo y previsión social del país, tienen que establecer una cantidad mínima en el caso de los daños y perjuicios que el trabajador debe pagar al patrono en caso de no dar aviso de su renuncia.





## BIBLIOGRAFÍA

- BALTASAR CAVAZOS, Jorge. **Instancias laborales**. Ed. Trillas, México, 1988.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. Ed. BS, La Habana, Cuba, 1973.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II, Ed. El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1971.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Imprenta Gráfica P & L, Guatemala, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México DF; 1985.
- DE BUEN, Nestor. **El derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa, México, 1978.
- ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho laboral**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1999.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. A & E, Guatemala, 1999.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala**. Ed. universitario, Guatemala, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**, Ed. Praxis, Guatemala, 2006.



Organización Internacional del Trabajo, OIT, **Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT**, s/Ed., Madrid, España, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Ed. Hammurabí, Buenos Aires, Argentina, 1983.

PORRAS LOPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., México, DF, 1973.

REYNOSO, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**. Ed. PPU, San José, Costa Rica, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973.

Varios autores. **Diccionario de la lengua española**, Ed. Espasa, Madrid, España, 2008.

Varios autres. **Enciclopedia Omeba**, S/e. México, 1998.

### **Legislación**

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

**Ley del Organismo Judicial**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1989.

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