

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

**EL DERECHO DEL TRABAJADOR A DAR POR TERMINADO SU CONTRATO SIN
RESPONSABILIDAD DE SU PARTE ANTE LA INVOCACIÓN DE LA CAUSA,
"ENFERMEDAD CONTAGIOSA"**

EDI HAROLDO CALÍ CUX

GUATEMALA, MAYO DE 2013.

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

**"EL DERECHO DEL TRABAJADOR A DAR POR TERMINADO SU CONTRATO SIN
RESPONSABILIDAD DE SU PARTE ANTE LA INVOCACIÓN DE LA CAUSA,
ENFERMEDAD CONTAGIOSA"**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDI HAROLDO CALÍ CUX

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2013.

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

DECANO: Lic. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquin Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

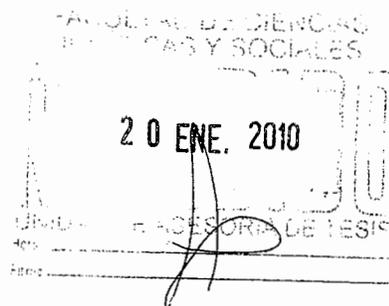
RAZÓN: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público.



Licda. Miriam Alicia Santeliz
Abogada y Notoria
Col. 5957
Av. Elena C 15-65 zona 1 Guatemala, ciudad.
Tels. 22515482-22530995-58991000

Guatemala, 01 de agosto de 2009.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



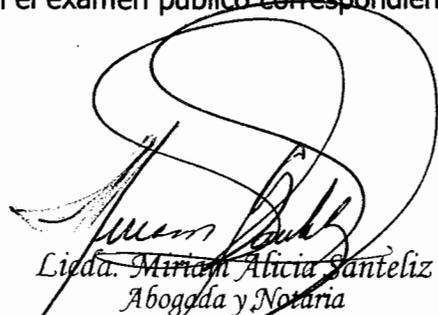
Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para dar cumplimiento a la resolución emanada por su digno cargo, a través de la cual se me designo asesora de la tesis del Bachiller EDI HAROLDO CALÍ CUX, con el Intitulado: "EL DERECHO DEL TRABAJADOR A DAR POR TERMINADO SU CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE ANTE LA INVOCACION DE LA CAUSA, ENFERMEDAD CONTAGIOSA" del cual al respecto me permito manifestar:

- 1) El contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos desarrollando correctamente los pasos del proceso investigativo.
- 2) La metodología inductiva, deductiva y analítica así como las técnicas de investigación de carácter documental y bibliográfica que han sido utilizadas, han sido las correctas ya que se ha visto en el resultado de la investigación el correcto desempeño y utilización de estas.
- 3) La redacción en el trabajo de investigación ha sido empleada de manera correcta, ya que se enmarca una buena calidad de trabajo en cuanto a ella y que esa información ha contribuido científicamente a enriquecer las ciencias jurídicas y sociales.
- 4) El trabajo de investigación presenta una temática especial e importante sobre el tema desarrollado, puesto que la investigación realizada sirve de apoyo para aquellos profesionales que se interesen en el estudio del Derecho laboral.



- 5) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas de tal forma que constituyen supuestos válidos relacionados con enfermedades contagiosas que pueden afectar a los trabajadores y su derecho a dar por terminado su contrato sin incurrir en responsabilidad alguna.
- 6) Con el estudiante, sostuvimos varias sesiones de trabajo durante las cuales fue sugerida la bibliografía que en el desarrollo de la investigación se considera la mas adecuada del tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa a la temática contenida en la investigación realizada. En concordancia al plan de investigación con base al cual se desarrolló el presente trabajo de tesis, se comprobó suficientemente la hipótesis planteada.
- 7) En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos que se deben de cumplir de conformidad con la normativa respectiva , es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Publico.
- 8) Por lo anteriormente expuesto, estimo que el trabajo en cuestión debe ser aprobado, por lo que resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, debiendo en consecuencia nombrar al revisor de tesis a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen publico correspondiente.



Licda. Miriam Alicia Santeliz
Abogada y Notaria

Licda. Miriam Alicia Santeliz
Abogada y Notaria
Colegiado 5957
Asesora de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (e la) LICENCIADO (A) LUIS ALONSO AGUIRRE MEJÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDI HAROLDO CALÍ CUX, Intitulado: "EL DERECHO DEL TRABAJADOR A DAR POR TERMINADO SU CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE ANTE LA INVOCACIÓN DE LA CAUSA, ENFERMEDAD CONTAGIOSA".

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 técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueron 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 estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/crla.

LIC. LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJÍA
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado: 5860

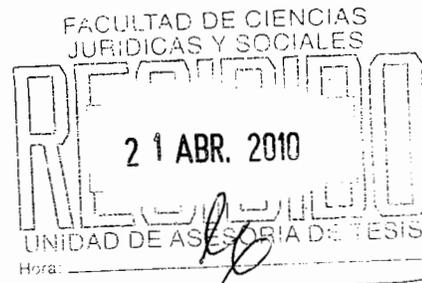
10 Av.446 Zona 1 departamento de Chiquimula

Teléfonos: 79422849, 44205494



Guatemala, 04 de febrero de 2010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de su despacho, he revisado el trabajo del Bachiller: **EDI HAROLDO CALÍ CUX**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: **“EL DERECHO DEL TRABAJADOR A DAR POR TERMINADO SU CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE ANTE LA INVOCACIÓN DE LA CAUSA, ENFERMEDAD CONTAGIOSA”**.

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado es importante, ya que se trata de las enfermedades contagiosas a las que hace referencia el Código de Trabajo sin establecer a cuales se refiere específicamente. El contenido del trabajo de investigación tiene las características de ser novedoso y de actualidad y se refiere específicamente a que es de vital importancia que se establezca a que tipo de enfermedades contagiosas se refiere.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron al estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado.
- c) El estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.

Lic. Luis Alfonso Aguirre Mejía

LIC. LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJÍA
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado: 5860

10 Av.4-46 Zona 1 departamento de Chiquimula

Teléfonos: 79422849, 44205494



- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema elaborado.
- e) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, además de incluir legislación comparada que hacen que el contenido del tema sea más completo.
- f) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica del país.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller **EDI HAROLDO CALÍ CUX**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

Id y Enseñad a Todos


Lic. Luis Alfonso Aguirre Mejía
Colegiado 5,860
Revisor de Tesis

LIC. LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJIA
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Luis Alfonso Aguirre Mejía



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDI HAROLDO CALÍ CUX, Titulado EL DERECHO DEL TRABAJADOR A DAR POR TERMINADO SU CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE ANTE LA INVOCACIÓN DE LA CAUSA, ENFERMEDAD CONTAGIOSA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO: A quien debo la fortaleza, la sabiduría, la vida y la oportunidad de cumplir con el objetivo que un día me tracé.

A MI ESPOSA (†) E HIJAS: Con quienes, comparto humildemente este éxito académico, ya que tienen mérito en ello y por su apoyo incondicional.

A MIS PADRES: Quienes con esfuerzo y dedicación dieron lo mejor de si.

A MIS HERMANOS: Por su ejemplo de perseverancia, gracias.

A MI ABUELA: Con respeto y admiración.

A MIS FAMILIARES: Por su apoyo desinteresado y aceptación a lo largo de la carrera.

Y MIS AMIGOS: Por brindarme su afecto y admiración.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y sus
catedráticos: lugar donde obtuve un cúmulo de
conocimientos, pero especialmente aprendí a
valorar la amistad incondicional.

A: La Universidad de San Carlos de
Guatemala: institución que me concedió la
oportunidad de superación personal, familiar y
social.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Enfermedades contagiosas.....	1
1.1. Que es enfermedad.....	1
1.2. Definición de enfermo.....	3
1.3. Concepto.....	6
1.4. Epidemiología.....	7
1.5. Etiología.....	8
1.6. Patogenia.....	8
1.7. Clasificaciones internacionales.....	13
1.8. Grupos de enfermedades.....	15
1.9. Enfermedades contagiosas según la Organización Mundial de la Salud.....	19

CAPÍTULO II

2. Causas para dar por terminada la relación laboral.....	23
2.1. Definición de terminación la laboral en el derecho comparado.....	23
2.2. Abandono del trabajador.....	32
2.3. Antecedentes históricos en Guatemala.....	34



	Pág.
2.4. Causas que facultan al patrono.....	33
2.5. Causas que facultan al trabajador.....	40
2.6. Aspectos laborales en Guatemala.....	42
2.7. Las consecuencias jurídicas.....	45
2.8. Análisis de las causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral.....	47

CAPÍTULO III

3. Problemas que surgen por facultar al trabajador a dar por terminada la relación laboral por "enfermedad contagiosa".....	47
3.1. Regulación legal.....	47
3.2. Derecho comparado (España).....	48
3.3. La terminación tácita del contrato: el despido y el abandono.....	50
3.4. Convenios y tratados respecto de las enfermedades contagiosas.....	53
3.5. El derecho a la salud en otros tratados internacionales.....	54
3.6. Enfermedades contraídas en la relación de trabajo en la relación de trabajo o profesionales.....	59
3.7. Análisis del término "enfermedad contagiosa".....	65

CAPÍTULO IV

4. Solución al problema de las enfermedades contagiosas y su deficiente	
---	--



	Pág.
regulación en el Código de Trabajo.....	69
4.1. Deficiencia legislativa al respecto.....	69
4.2. Razones para dar por terminada una relación laboral.....	70
4.3. Causas que facultan al trabajador.....	73
4.4. Consecuencias de la falta de una correcta regulación al respecto.....	75
4.5. Solución al problema en cuanto a la legislación guatemalteca.....	76
4.6. Alcances del término enfermedad contagiosa.....	76
4.7. Maneras de determinar que es enfermedad contagiosa respecto a la legislación en Guatemala.....	80
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
ANEXOS.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El tema de investigación se originó en virtud que es preciso delimitar a que tipos de enfermedad contagiosa se refiere el Artículo 79, específicamente en el inciso f) que regula "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", ya que la amplitud del ordenamiento jurídico provoca confusión, debido a que de ser invocada, será imposible figurarla concretamente, provocando con ello desgastes económicos y personales contrarios a sus principios.

La investigación ameritó formular la siguiente hipótesis: con el fortalecimiento del marco legal en la que se describa rigurosamente los tipos de enfermedades contagiosas convendrá a las partes de una relación laboral, fundamentarse en determinado caso fielmente, evitando con ello trámites tediosos y extenuantes.

El objetivo de la presente investigación es: establecer y delimitar a través de un análisis jurídico y doctrinario, los posibles tipos de enfermedades contagiosas a que se refiere el Artículo 79 del Código de Trabajo, específicamente en la literal f).

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en cuatro capítulos, el primero aborda lo relativo a las enfermedades contagiosas; en el segundo capítulo se exponen las causas para dar por terminada la relación laboral; el capítulo tercero identifica los problemas que surgen por facultar al trabajador a dar por terminada la relación laboral



por "enfermedad contagiosa"; y en el capítulo cuarto propone la solución al problema de las enfermedades contagiosas y su deficiente regulación en el Código de Trabajo.

Las teorías relativas en relación a las enfermedades contagiosas que fundamentaron la investigación se encuentran en el derecho de trabajo y en estudios internacionales, según investigaciones científicas en el ramo.

Dentro del presente trabajo de investigación se aplicaron las siguientes metodologías: jurídico, que permitió un estudio profundo de la legislación existente; inductiva, que permitió el análisis de los alcances sobre qué tipos de enfermedades contagiosas deben ser parte de la norma; deductiva, que permitió analizar las propiedades particulares y obtener el conocimiento total del tema investigado y por último se aplicó la analítica que permitió la comparación de la legislación existente con las deficiencias y ambigüedades que este presenta.

Cabe resaltar que fueron de vital importancia la aplicación de las técnicas de investigación documental, fichas bibliográficas y la observación mismos que permitieron una visión universal de las deficiencias planteadas.

Concluyendo con la presente investigación, enfatizo que la legislación existente abordada debe ser revisada, en el sentido que se determine específicamente sobre los tipos infecciosos que han de regularse, para convertirse en un medio legal ágil, certero y productivo, evitando con ello el uso desmesurado de recursos.



CAPÍTULO I

1. Enfermedades contagiosas

Hay ciertos tipos de enfermedades que son difíciles de prevenir, ya que se trata de enfermedades que se propagan con bastante facilidad, empero ¿Cuáles son exactamente? En términos más simples las enfermedades contagiosas se pueden definir como las enfermedades que pueden transmitirse de una persona a otra mediante el contacto físico directo o por contacto con las secreciones del cuerpo de una persona infectada.

1.1. Que es enfermedad

“La enfermedad es un proceso y el status consecuente de afección de un ser vivo, caracterizado por una alteración de su estado ontológico de salud. El estado y/o proceso de enfermedad puede ser provocado por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al organismo enfermo: estos factores se denominan noxas (del griego nósos: enfermedad, afección de la salud)”¹.

La salud y la enfermedad son parte integral de la vida, del proceso biológico y de las interacciones medioambientales y sociales. Generalmente, se entiende a la enfermedad como una entidad opuesta a la salud, cuyo efecto negativo es consecuencia de una

¹ Peña A & Paco O., **El concepto general de enfermedad. Revisión, crítica y propuesta.** Pág. 63.



alteración o desarmonización de un sistema a cualquier nivel (molecular, corporal, mental, emocional, espiritual, etc.) del estado fisiológico y/o morfológico considerados como normales, equilibrados o armónicos (cf. homeostasis).

Por definición, existe una sola enfermedad, pero la caracterización e identificación de variados procesos y estados diferentes de la salud, ha llevado a la discriminación de un universo de entidades distintas (entidades nosológicas), muchas de ellas son entendidas estrictamente como enfermedades, pero otras no (cf. síndrome, entidad clínica y trastorno). De esta forma, las enfermedades y procesos sucedáneos y análogos, son entendidas como categorías determinadas por la mente humana.

Las enfermedades que afectan a las plantas y demás géneros botánicos conciernen a la fitopatología, las patologías que afectan a los animales son dominio de la ciencia veterinaria. La enfermedad humana es el núcleo organizador de la ciencia médica, pues gran parte del conocimiento médico está orientado hacia la enfermedad y a su solución.

Estrictamente (dentro del campo médico), las enfermedades son objeto de estudio de la Patología (del griego παθος: afección, sufrimiento) que investiga las características propias de cada entidad, sus componentes y el proceso que desarrollan, en relación con la evidencia morfofisiológica que se imprime en la biología del organismo enfermo. Sin embargo, es la Nosología la disciplina encargada de gobernar la definición y clasificación de las diversas enfermedades según una normativa basada en la caracterización e identificación de los componentes y funciones que definen cada entidad nosológica como algo único y discernible del resto. Así, son estudiadas en un



contexto más amplio, comparativo, y sistemático, dentro de un esquema global de la patología”².

1.2. Definición de enfermo

Un enfermo es un ser humano que padece una enfermedad, sea consciente o no de su estado. Joan Riehl-Sisca define el rol del enfermo como la posición que asume una persona cuando se siente enferma.

“La forma en que un individuo percibe la salud y la enfermedad es un fenómeno complejo y particular de como éste reacciona en conjunto y enfrenta la situación en diferentes dimensiones de su personalidad (emocional, racional, físico y espiritual por ejemplo). Así, cada persona vivirá la experiencia de salud-enfermedad de manera diferente y esto condicionará el significado que dé a tales experiencias”³.

A pesar de las reacciones individuales, el entorno social y cultural aporta un encuadre de tales reacciones, limitando su expresividad a ciertas formas culturalmente aceptables.

Siguiendo la misma línea, Sanz Ortiz expresa: “Cuando la persona enferma, lo hace de forma integral, no en parcelas ni a plazos. Todos los componentes del ser humano quedan alterados y cada uno de ellos demanda sus propias necesidades. De tal forma

² **Ibíd.** Pág. 66

³ **Ibíd.** Pág. 70.



que la enfermedad genera síntomas físicos como el dolor y la disnea; síntomas psicoemocionales como miedo, ansiedad, ira, depresión; necesidades espirituales como sentimientos de culpa, de perdón, de paz interior; y demandas sociales como consideración y no abandono⁴.

Experiencia de enfermedad

La experiencia de enfermedad (EE) es la vivencia de un proceso que implica cambios o modificaciones de un estado previo.

La EE se divide en cinco etapas:

1. Fase I, en la que se experimenta el síntoma.
2. Fase II, en la que se asume el papel de enfermo.
3. Fase III, en la que se toma contacto con el agente de salud.
4. Fase IV, en la que el enfermo se hace dependiente del servicio de salud.
5. Fase V, en la que tiene lugar la rehabilitación o recuperación o aceptación del estado de enfermedad si éste es crónico.

Conducta de enfermedad

En general, las personas enfermas actúan de una forma especial frente a su estado; los sociólogos médicos llaman conducta de enfermedad a tal modificación actitudinal.

⁴ **Ibíd.** Pág. 73.



“La conducta de enfermedad implica cómo el enfermo controla su organismo, define e interpreta sus síntomas, adopta acciones y hace uso del sistema sanitario. Existe una gran variabilidad en la forma en la que las personas reaccionan frente a la enfermedad, tanto la propia como la ajena. Sin embargo, la manifestación de la conducta de enfermedad puede usarse para controlar las adversidades de la vida.

La conducta de enfermedad puede convertirse en anómala cuando es desproporcionada respecto al problema presente y la persona persiste en el papel de enfermo”⁵.

Causas de enfermedad

El léxico médico identifica a las causas posibles, probables o ciertas de una enfermedad con el término etiología (ver más adelante). Las causas de enfermedad pueden no ser muy claras para algunas enfermedades (por ejemplo, los desórdenes psiquiátricos), mientras que en otras, la relación causa-efecto es prácticamente innegable y evidente (como a menudo ocurre en las enfermedades infecciosas).

La etiología o causa de una enfermedad no siempre es única, y muchos casos (diabetes, hipertensión arterial, infertilidad, psicosis, colitis ulcerosa, etc.) se entienden como poli causales, esto es, en ellos intervienen varios factores patogénicos.

⁵ **Ibid.** Pág. 76.

Existe un modelo que plantea como causas una serie de factores, un espectro que varía desde un extremo con las causas genéticas (endógenas) hasta otro extremo, correspondiente a factores medio-ambientales (externos).

Componentes de las enfermedades

Las enfermedades son categorías mentales, cada cual con un cierto significado particular que le proporciona individualidad necesaria para ser entendida como una entidad nosológica. Tal distinción intelectual (categorización) se realiza en función de los componentes propios de cada entidad nosológica que la caracterizan como tal. Consecuentemente, la información total que hace de cada entidad nosológica lo que es, parte del análisis de unidades mínimas y parciales; cada una representa un aspecto del proceso total de enfermedad. En algunos casos, ciertos aspectos son desconocidos o inciertos, haciendo difícil una descripción cabal de esas entidades.

Son variados los aspectos básicos (componentes) considerados en general para el estudio de los diferentes procesos patológicos. Cualquiera de estos componentes puede ser utilizado como criterio taxonómico de las diferentes entidades nosológicas. Aquí se presentan algunos de estos aspectos:

1.3. Concepto

El concepto sobre una enfermedad es una aproximación intelectual que orienta sobre el tipo de enfermedad en cuestión, y ayuda a su entendimiento. Toda enfermedad tiene un

componente conceptual que la categoriza y proporciona un punto de referencia para identificar qué puede tener en común o diferenciarse una entidad nosológica de otra.

Un ejemplo: “la denominación diabetes, hacía una referencia significativa al paso de agua evidente en el aumento de la sed (polidipsia) y de la excreción de orina (poliuria). Ello hizo agrupar a dos trastornos (diabetes mellitus y diabetes insípida) que lo único que tienen en común es la polidipsia y la poliuria, puesto que sus causas, frecuencias, y manifestaciones restantes son totalmente diferentes”⁶.

1.4. Epidemiología

Representa información significativa que tentativamente define el contexto más probable sobre el cual es posible que se desarrolle una enfermedad. La ciencia de la epidemiología considera estadísticamente muchas variables para definir casuísticamente tal contexto (poblacionales, medioambientales, étnicas, genéticas, laborales, ecológicas, etc.).

La epidemiología de una enfermedad también proporciona parámetros para determinar la importancia de una patología en particular en relación a su casuística (frecuencia de casos) y a la probabilidad de determinar una causa para tales casos.

⁶ **Ibíd.** Pág. 84.



1.5. Etiología

“Para una enfermedad, la etiología es su causa principal identificada; representa el punto de partida para establecer la enfermedad. Es el factor sine qua non para la génesis del proceso patológico. Sin embargo, en muchas enfermedades y procesos sucedáneos, la etiología es incierta o desconocida. En este aspecto, cabe una distinción primaria, la que hace de los síndromes entidades plurietiológicas; mientras que las enfermedades a lo sumo tienen una única causa.

En este contexto, cabe destacar que junto a la etiología se suelen describir los factores desencadenantes de la enfermedad. A menudo, coexisten determinadas circunstancias que no son causa (al menos directa) de la enfermedad, actúan como hechos que dan inicio al proceso en sí mismo.

A veces, para una enfermedad, se describe su etiopatogenia, esto es: su etiología y su patogenia de manera conjugados como un proceso unificado”⁷.

1.6. Patogenia

Patogenia o patogenesia es la descripción (a veces tentativa) del complejo proceso fisiopatológico que se desarrolla a partir de los efectos desencadenados por el factor etiológico. Tal descripción define la transición hacia el estatus de enfermedad.

⁷ *Ibíd.* Pág. 86.

La patogenia de una enfermedad es la representación de los mecanismos alterados de la fisiología normal que generan, sostienen y finalizan o perpetúan el proceso patológico promovido por una causa (etiología).

Hallazgos anatómicos patológicos

El estudio anatómico e histopatológico permite indagar sobre la evidencia físico-química del proceso de enfermedad, que ha quedado plasmado en alteraciones de la morfología y fisiología normal a cualquier nivel (molecular, celular, tisular, orgánico, etc.). El hallazgo de esta evidencia, generalmente, tiene carácter diagnóstico definitivo.

Existen varias técnicas y metodologías para demostrar las diversas lesiones morfofuncionales, y determinar su interpretación en el contexto de la patogenia; pues las lesiones pueden ser entendidas como hitos que marcan un curso: el camino patogenésico, que conduce hacia un tipo de enfermedad.

Cuadro clínico

Cuadro clínico, manifestaciones clínicas o sólo clínica, es un contexto o marco significativo, definido por la relación entre los signos y síntomas que se presentan en una determinada enfermedad (en realidad, que presenta el enfermo). La semiología clínica es la herramienta que permite definir un cuadro clínico, donde cabe distinguir:

Síntomas: Son la referencia subjetiva que da el enfermo sobre la propia percepción de las manifestaciones de la enfermedad que padece. Los síntomas son la declaración del enfermo sobre lo que le sucede (véase anamnesis). Los síntomas, por su carácter subjetivo, son elementos muy variables, a veces poco fiables y no muy certeros; muchas veces, su interpretación puede ser difícil. Aún así, su valor en el proceso diagnóstico es indudable.

Signos clínicos: Son los indicios provenientes del examen o exploración psicofísica del paciente. Los signos clínicos son elementos sensoriales (relacionados con los sentidos); se recogen de la biología del paciente a partir de la observación, el olfato, la palpación, la percusión y la auscultación, además de la aplicación de ciertas maniobras. Cada signo es pleno en significado, pues tiene una interpretación particular según un contexto semiológico.

Pruebas complementarias

Las pruebas complementarias de la semiología clínica comportan el aporte de información adicional proveniente de la biología del paciente mediante la aplicación de diferentes técnicas, generalmente instrumentales. Los resultados aportados por las pruebas complementarias deben ser interpretados dentro del contexto clínico.

Ejemplos de pruebas complementarias son: todas las técnicas de imagen (ultrasonografía, rayos X, tomografías, resonancia magnética, centellografía, etc.), electrocardiograma, espirometría, análisis de sangre (hemograma), mielograma,

punciones (varias), análisis de orina, tests psicológicos, pruebas de esfuerzo físico, polisomnografía, etc.

Diagnóstico

Es un complejo proceso que desarrolla el profesional, e implica una respuesta cognitiva ante el planteo de la situación del paciente. El diagnóstico puede determinar un estado patológico o no (también se diagnostica la salud en un paciente).

El proceso incluye el diagnóstico diferencial, es decir, la valoración de todas las posibles causas nosológicas que podrían dar un cuadro clínico similar. Se sigue de escoger la posibilidad más adecuada en función de los resultados de la anamnesis, la exploración física, las pruebas complementarias, y a veces el tratamiento.

Evolución

La evolución o historia natural de la enfermedad representa la secuencia o curso de acontecimientos biológicos entre la acción secuencial de las causas componentes (etiología) hasta que se desarrolla la enfermedad y ocurre el desenlace (curación, paso a cronicidad o muerte). La historia natural de una enfermedad representa la evolución del proceso patológico sin intervención médica.



Tratamiento

Consiste en todas aquellas opciones ambientales, humanas, físicas, químicas, entre otras, que contribuyen a la curación del paciente, de su proceso, o bien a la atenuación de sus síntomas (tratamiento paliativo) para mejorar en lo posible su calidad de vida logrando su incorporación a la sociedad.

Pronóstico

Representa información de carácter estadístico sobre la tendencia que sigue un proceso patológico. Muchas variables deben ser tenidas en cuenta al momento de elaborar un pronóstico. No siempre es posible pronosticar la evolución de una enfermedad, con o sin tratamiento.

Prevención

La prevención o profilaxis es información concerniente a actuaciones que modifican la probabilidad de enfermar, disminuyendo los riesgos. La prevención comporta medidas de actuación orientadas a evitar la enfermedad y a mejorar el estado de salud.



Clasificaciones

La clasificación de las enfermedades como entidades nosológicas son gobernadas por la nosotaxia, una disciplina dependiente de la nosología. Las clasificaciones son variadas y dependen de los criterios que se toman en cuenta.

La clasificación de las enfermedades expresa el resultado de una inmensa cantidad de observaciones, de un intento de imprimirles orden y de una pretensión de que dicho orden no procede de un interpretación, sino de una correspondencia, un acercamiento al orden natural (Viesca, et al.).

“En Medicina, las enfermedades se agrupan según tengan similitudes anatómicas, etiológicas o patogénicas. La clasificación más adecuada es la que aúna las tres particularidades. No es, sin embargo, lo frecuente”⁸.

1.7. Clasificaciones internacionales

“La Clasificación Internacional y Estadística de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE) es una lista de códigos publicada por la Organización Mundial de la Salud. La CIE es una clasificación central en la Familia de Clasificaciones Internacionales de la OMS (en inglés, WHO-FIC). Bajo revisión permanente, la CIE

⁸ Chuaqui B, Duarte I, González S, Rosenberg H: **Manual de patología general, conceptos básicos**, Pág. 54.



actualmente en uso es la décima edición (CIE-10), desarrollada en 1992 para seguimiento estadístico de la mortalidad.

La CIE provee los códigos para clasificar las enfermedades y una amplia variedad de signos, síntomas, hallazgos anormales, denuncias, circunstancias sociales y causas externas de daños o enfermedad. Cada condición de salud puede ser asignada a una categoría y darle un código de hasta cinco caracteres de longitud (en formato de X00.00). Tales categorías incluyen grupos de enfermedades similares.

Fue diseñada inicialmente como una herramienta para describir enfermedades desde una perspectiva de salud pública. Es usada mundialmente para las estadísticas sobre morbilidad y mortalidad, los sistemas de reintegro y soportes de decisión automática en medicina. Este sistema está diseñado para promover la comparación internacional de la recolección, procesamiento, clasificación y presentación de estas estadísticas.

Una importante alternativa a la codificación de la CIE es el Manual estadístico y diagnóstico de los trastornos mentales (DSM, del inglés Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) de la Asociación Psiquiátrica Norteamericana (APA). El DSM es el principal sistema diagnóstico para desórdenes psiquiátricos y psicológicos dentro de los Estados Unidos, y es usado como adjunto a otros sistemas de diagnóstico en muchos países. Desde 1990, la APA y la OMS han trabajado conjuntamente para aunar criterios y hacer concordar el DSM con ciertas secciones de la CIE; sin embargo, todavía existen algunas diferencias.



1.8. Grupos de enfermedades

Según la etiopatogenia —i.e. según la causa y la fisiopatología consecuente—, las enfermedades se pueden clasificar en:

Enfermedad infecciosa.

Enfermedad genética.

Enfermedad nutricional.

Enfermedad auto inmunitaria.

Enfermedad degenerativa.

Enfermedad profesional.

Enfermedad oncológica.

Algunas enfermedades llevan el nombre de quien la describió (epónimos):

Categoría: Enfermedades epónimas

Enfermedad de Alzheimer

Enfermedad de Parkinson”⁹

⁹ *Ibíd.* Pág. 56.



Enfermedades a que se refiere el Código de Trabajo

“El Código de Trabajo al no regular con precisión un tipo de enfermedades da entrada libre a un gran listado de enfermedades, pero que se mencionaran algunas”¹⁰.

Algunas enfermedades se manifiestan en los niños de forma similar. Es muy importante que aprendas a distinguir los primeros síntomas

Entre las enfermedades propias de la infancia, aunque también pueden darse en adultos, existe un grupo que son contagiosas, las llamadas enfermedades exantemáticas. Se denominan así por que su principal manifestación es un exantema, eritema o erupción en la piel y mucosas, lo que las hace difíciles de distinguir.

La escarlatina, el sarampión, la rubéola y la varicela son las enfermedades infantiles contagiosas más difíciles de diferenciar, incluso para los médicos.

Aunque estas enfermedades han sufrido en los últimos años un enorme descenso, se siguen produciendo casos porque algunos niños no han sido vacunados o por haberse hecho de forma incompleta o incorrecta. Pero no cabe duda de que también ha influido la mayor cultura sanitaria de los padres.

En contra de lo que suele creerse, el momento en que esas enfermedades tienen más

¹⁰ Cascante Castillo, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho del trabajo**. Pág. 78.



riesgo de contagio no es cuando se declaran, sino antes de la erupción. Lo mejor que puedes hacer para proteger a tu bebé es mantenerlo lejos de los enfermos. Ten mucho cuidado, también, si tiene hermanos, ya que pueden traer a casa los virus.

Antes de aparecer la erupción se manifiestan una serie de síntomas característicos que deben alertarte de la posibilidad de que tu hijo incube la enfermedad:

Escarlatina: El niño tiene fiebre alta (hasta 40 grados), dolor de garganta y de cabeza, e incluso pueden presentarse vómitos y náuseas. Los ganglios del cuello se inflaman y puede observarse un punteado muy rojo en toda la zona del paladar.

Sarampión: “El virus del sarampión invade el epitelio respiratorio y se disemina por el torrente sanguíneo al sistema, el máximo de infecciosidad se produce durante los síntomas iniciales que preceden al desarrollo de una enfermedad (pródromo).”¹¹

Rubéola: Además de la erupción, esta enfermedad se manifiesta con fiebre alta y sudores, así como con todos los síntomas de un catarro.

Varicela: Unas 24 horas antes de aparecer la erupción, el niño tiene falta de apetito y un ligero malestar con fiebre no muy alta.

Es preciso que estés atenta por si se presenta cualquiera de los síntomas, pero sobre todo debes saber distinguir estas cuatro enfermedades en su fase eruptiva.

¹¹ Anthony S. Fauci, Eugene Braunwald, Eds. **Tratados de Medicina interna**. 17ª Edición, Pág. 1214

Escarlatina: La erupción aparece normalmente en las ingles y las axilas. Son manchas pequeñas, aterciopeladas y muy numerosas en los grandes pliegues cutáneos. El exantema cubre también el abdomen, el pecho y la espalda. Las mejillas enrojecen por la fiebre. La barbilla y la boca están pálidas, la lengua presenta un color muy rojizo.

Sarampión: Primero aparecen grandes manchas detrás de las orejas, que luego se extienden por toda la cara y la cabeza. Después se propaga por el cuerpo, los brazos y las piernas. Son manchas de tres a cinco milímetros y con un ligero relieve. En un principio tienen un color rojo claro, pero luego oscurecen hasta adquirir un matiz azulado. La erupción empieza a desaparecer al tercer día.

Rubéola: “se caracteriza por producir exantemas (erupción cutánea de forma aguda), fiebre y adenopatías (trastorno inespecífico de los ganglios linfáticos), pudiendo ocasionar otras manifestaciones muy variadas.”¹²

Varicela: Al principio las manchas son de color rojo pálido, pero enseguida se transforman en pequeñas vesículas finas, rodeadas de una aureola roja estrecha. Aparecen sobre todo en la espalda y en el pecho, la cara se ve poco afectada y los pies y las manos suelen quedarse libres de la erupción. También puede afectar la mucosa de la boca. Al final quedan unas costras secas que, al caerse, dejan una pequeña mancha.

¹² Ibid, 1217

Todas estas aclaraciones te servirán para distinguir con acierto estas afecciones que puede padecer tu hijo.

1.9. Enfermedades contagiosas según la Organización Mundial de la Salud

“Un estudio realizado por la Federación Internacional de la Cruz Roja (FICR) alerta de la falta de atención a las enfermedades contagiosas, que acaban convirtiéndose en epidemias y suponen un lastre para el desarrollo de los países más pobres. La indiferencia ante las epidemias viene dada, según se cuenta en el estudio “La brecha epidémica”, porque la primera causa de muerte en el mundo siguen siendo las enfermedades no contagiosas. De esta manera, si se toma el número de fallecimientos como único indicador de la carga que suponen las patologías infecciosas, se podría inducir a error. Por ello, deben tenerse en cuenta otros componentes clave que es preciso considerar, como la esperanza de vida al nacer, los años de vida de discapacidad o los años de vida perdidos (que compara la edad de fallecimiento con la esperanza de vida al nacer) son los principales.

Es preciso evaluar mejor las consecuencias socioeconómicas de las epidemias en los países en desarrollo. Por lo general, las víctimas de epidemias mueren o, en el caso de la polio, quedan discapacitadas, en sus años más productivos, cuando son jóvenes. El mero hecho de estar enfermas durante largos periodos les impide utilizar las competencias adquiridas en la escuela, cultivar su tierra, atender a sus padres ancianos, así como a hermanas y hermanos menores, sólo por citar algunos ejemplos, explicó el



Dr. Tammam Aloudat, funcionario superior de salud en emergencias, de la Secretaría de la FICR en Ginebra (Suiza).

Las enfermedades transmisibles impiden el desarrollo, pues invalidan a gran parte de la población potencialmente activa. El dengue, por ejemplo, causa anualmente 18.000 muertes, una cifra relativamente baja comparada con otras epidemias mucho más virulentas. No obstante, en el mundo hay nueve millones de personas que sufren esta enfermedad, y que no pueden llevar una vida normal, lo que supone graves cargas socioeconómicas para la comunidad a la que pertenecen.

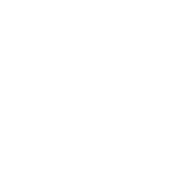
La complacencia de la comunidad internacional, que, según la FICR, tiende a pensar erróneamente que las epidemias son exclusivas del Tercer Mundo, es una de las amenazas de la lucha contra las epidemias. Sin ir más lejos, hace unos meses en Argentina se propagó un brote de dengue que afectó a alrededor de 11.000 personas (se trata de la cifra oficial, aunque las ONG afirmaban que el número de afectados era mucho mayor)¹¹.

El cambio climático es otro de los factores agravantes. Es probable que traiga consigo una nueva distribución de varias enfermedades infecciosas sensibles a lluvias y temperaturas, como el dengue o el chikungunya (una especie de fiebre viral transmitida por un mosquito).

¹¹ *Ibid.* Pág. 67.



En lo investigado cabe resaltar que enfermedad es el concepto que engloba un sin fin de afecciones que son inevitables para todo ser humano, lo cual quiere decir que cualquier persona y en todo caso el patrono en una relación laboral esta propenso y expuesto, a una ausencia de salud, por parte de varios factores y de distintas formas mencionados en el presente capitulo. Ante la magnitud que encierra esta ciencia de la medicina, la regulación legal debe ser especifica en virtud de la amplitud, confusión que la misma provoca, ante su interpretación e invocación.





CAPÍTULO II

2. Causas para dar por terminada la relación laboral

Lo que el conjunto de normas instituye como causas de terminación ya sea de forma unilateral, bilateral, por voluntad de una de las partes o por disposición de la ley, de las relaciones de contrato de trabajo es el reconocimiento y protección al trabajador de los derechos irrenunciables que el patrono debe de otorgar al momento de la extinción de la misma. La salida del trabajador de donde presta sus servicios puede producirse por diversas causas, razón por la cual es importante realzar que el derecho de trabajo es de ámbito internacional ya que como veremos en el presente capítulo su regulación es mundialmente reconocida.

2.1 Definición de terminación de la relación laboral en el derecho comparado

La extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de conformidad con la doctrina es como sigue:

Expiración del tiempo y conclusión del trabajo convenido

La llegada del término final determina la extinción del contrato. Tal término puede haberse fijado con indicación expresa del tiempo de duración, o de la fecha de expiración, o bien refiriéndolo a la fecha de terminación de una obra o servicio.



Para la plena efectividad del evento extintivo se exige un plus consistente en la denuncia por cualquiera de las partes, por la que se confirma la llegada del término previsto. A falta de éste, se establece la presunción “iuris tantum” que el contrato ha quedado prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo que exista prueba de la naturaleza temporal de la prestación.

La denuncia deberá hacerse con una antelación de al menos 15 días a la extinción del contrato si éste tiene una duración superior al año, y sin ninguna antelación si es inferior al año.

La realización de la denuncia con retraso, pero antes de la extinción determina una responsabilidad indemnizatoria de importe equivalente a tantos días de salario días de preaviso se hayan omitido.

Cumplimiento de la condición resolutoria

Se considera causas de extinción del contrato las consignadas válidamente en éste, en clara alusión a las denominadas condiciones resolutorias.

Tal condición deberá ser posible y lícita, es decir, conforme al ordenamiento jurídico y a las buenas costumbres, so pena de que se tenga por no puesta.

Del mismo modo la utilización de la condición por el empresario para una causa ilícita determinan la nulidad de la cláusula condicional; ejemplos de esto son aquella



condición que en definitiva deje al arbitrio del empresario el momento de la resolución del contrato, aquella que disponga la extinción por enfermedad del trabajador, así como cualquier otra que implique una renuncia de los derechos del trabajador.

Por el mismo razonamiento, no serían nulas aquellas condiciones que impliquen la extinción del contrato por no obtener un determinado título profesional, por no alcanzar un determinado rendimiento, por no superar un determinado examen, o la incorporación del sustituido en un contrato de interinidad.

Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador en el derecho comparado (Argentina)

- Dado que la prestación laboral es personalísima o "intuitu personae", es normal que la muerte del trabajador motive su extinción (Art. 49.1, Ley del Estatuto de Trabajadores), pues se hace imposible el cumplimiento de la causa del objeto del contrato. Nada obsta para que se pacte la concertación de un nuevo contrato laboral con un tercero determinado que venga a sustituir al trabajador fallecido.
- El Art. 49.1.f, configura como causa de extinción del contrato de trabajo la jubilación voluntaria del trabajador. Antes al contrario, la disposición adicional 5ª Ley del Estatuto de Trabajadores, declarada inconstitucional por la STC 22/1981, establecía la presunción "iuris et de iure" de incapacidad, y por tanto la prohibición de trabajar a los 69 años.



La jubilación parcial, compatibilizada con un contrato a tiempo parcial no supone la extinción del contrato de trabajo.

- El Art. 49.1.e, Ley del Estatuto de Trabajadores, considera como causa de extinción del contrato, así como la incapacidad permanente en sus grados de total y absoluta, cuando hayan sido declaradas por los organismos competentes de la Seguridad Social.

Por virtud del Art. 48.2, Ley del Estatuto de Trabajadores, cuando a juicio del órgano de calificación la situación del trabajador sea susceptible de revisión por mejoría que permita su reincorporación, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante un plazo de dos años desde la declaración de la situación de incapacidad.

Este régimen cuenta con un precedente en el RD 1541/1983, que desarrolla a la Ley Sobre Empleo de Minusválidos, en cuyos Arts 2.1 y 2.2, establece, una vez **extinguido** el contrato por causa de incapacidad total o absoluta y recuperado el trabajador, un derecho de preferencia absoluta a la reincorporación en la primera vacante que se produzca, ya sea en la misma categoría o grupo profesional o en otro, generalmente inferior adecuada a la capacidad laboral reducida, en caso de que la recuperación del trabajador no haya sido total.



Muerte, jubilación o incapacidad del empresario; extinción del empresario-persona jurídica (Derecho Argentino)

Para la efectiva extinción de la relación laboral por estas causas se debe añadir el hecho de que se dé una cesación de la actividad empresarial sin que opere el mecanismo de la subrogación empresarial. Asimismo, la extinción del contrato laboral por estas causas da lugar a que los trabajadores afectados tengan derecho a una indemnización de un mes de salario, ex Art. 49.1.g, Ley de Estatuto de Trabajadores.

- Cuando el empresario fallece y sus herederos no continúan la actividad empresarial o cambian esencialmente de fin productivo están facultados para extinguir los contratos de trabajo sin más obligación que la de comunicación a los trabajadores y la de indemnizar, ya citada.
- En el supuesto de jubilación sin continuidad en el negocio, existe también la facultad de extinguir el contrato, acompañada de los deberes de comunicación y de indemnización estudiados. Para saber cuando se produce la jubilación del empresario, el ET (Art. 49.1.g) se remite al régimen de la seguridad social de los trabajadores autónomos y de los autónomos agrícolas, en definitiva, existe este derecho desde que el empresario cumple los 65 años.
- La incapacidad del empresario, que causa la extinción de la relación laboral, a la que alude el Art. 49.1.g, ET, puede venir dada tanto por una declaración judicial de incapacidad, como de una declaración del organismo de la Seguridad Social de que



concorre una incapacidad permanente total o absoluta o una gran invalidez sobre el empresario (trabajador autónomo). La doctrina judicial admite que basta la mera incapacidad de hecho para extinguir el contrato laboral cuando el empresario no está protegido por la Seguridad Social.

- La última causa de extinción contemplada por el Art. 49.1.g, Ley del Estatuto de Trabajadores, es la extinción de la personalidad jurídica del empresario. Su mera concurrencia no basta para la extinción, por lo que debe de ir precedida de un procedimiento de despido colectivo, cuya omisión da lugar a la omisión de los despidos. Los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones previstas por el Art. 51.8, Ley del Estatuto de Trabajadores. Cuando la cesación de la actividad se deba a una orden sancionadora de cierre procedente del poder público, las indemnizaciones serán las que corresponden a los supuestos de despido disciplinario improcedente.

**La extinción del contrato por mutuo disenso del empresario y del trabajador:
finiquitos de terminación de contratos**

La extinción del contrato convenida por ambas partes puede haberse previsto de forma originaria, o bien sobrevenida, en un momento posterior. Las partes no están obligadas a fundar su decisión resolutoria en causa alguna, siempre y cuando el disenso no suponga un abuso de derecho por el empresario o renuncia de derechos indisponibles para el trabajador.



La forma de extinción por mutuo disenso puede ser tácita o expresa, teniendo como forma más habitual la del documento del “finiquito de terminación y saldo de cuenta”, mediante cuya suscripción se pone fin al contrato así como se declara el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales de las partes.

La jurisprudencia relativiza el papel de este documento dándole el valor de un documento más, debiendo ser valorado conjuntamente con los otros que se presenten.

El Art. 64.1.6º, Ley del Estatuto de Trabajadores, encomienda a los comités de empresa el conocimiento de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El Art. 49.2 Ley del Estatuto de Trabajadores, reconoce el derecho del trabajador a reclamar la presencia de un representante del personal en el momento de la firma del finiquito; si el empresario se opone, el trabajador lo podrá hacer constar el propio documento.

La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

Extinción causal

El trabajador podrá pedir al Juez la resolución del contrato cuando haya existido un previo incumplimiento patronal. También es cierto, que puede pedir la restauración de la relación jurídica perturbada y la indemnización de los daños causado, al amparo del Art. 1124 CC.



El Art. 50.1 da un listado ejemplificativo de incumplimientos:

Introducción de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que impliquen un perjuicio en la formación del trabajador o menoscaben su dignidad.

La falta o mora persistente en el pago del salario.

La negativa del empresario a reponer al trabajador en su puesto y condiciones de trabajo, cuando habiendo declarado aquél orden de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y ésta fuera declarada injustificada por la autoridad judicial.

En general, cualquier incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, que no se deba a fuerza mayor, sin necesidad de que exista culpabilidad por su parte.

Este derecho del trabajador al resolver el vínculo laboral se debe ejercitar mediante la interposición de la debida demanda ante la autoridad judicial. La doctrina mayoritaria conviene en que el plazo para el ejercicio de esta acción es de un año. La demanda habrá de interponerse necesariamente estando vigente la relación laboral; aunque la jurisprudencia admite excepciones, cuando de la continuidad en el puesto se derive riesgo físico del trabajador, menoscabo a su dignidad o la imposibilidad en la convivencia.



La resolución causal hace incurrir al empresario en la responsabilidad indemnizatoria del Art. 50.2, Ley del Estatuto de Trabajadores, por despido improcedente.

Por otro lado, el Art. 41.3, Ley del Estatuto de Trabajadores, contempla otro supuesto de resolución del contrato por el trabajador en caso de modificaciones sustanciales sobre el tiempo de trabajo que le resulten dañosas, aún sin que sea necesario que medie perjuicio para su formación o su dignidad. También el Art. 40.1, Ley del Estatuto de Trabajadores, otorga idéntica facultad al trabajador trasladado de su residencia por un tiempo de más de un año en un periodo de tres.

En estos dos últimos casos, la acción se deberá ejercitar dentro de los 30 días de preaviso. La indemnización en estos supuestos será de 20 días de salario por cada año de servicio.

Extinción “ad nutum” (no mediando causa alguna, pero con el debido preaviso al empresario).

En este caso, sobre el trabajador sólo pesa la obligación de preavisar en el plazo que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Esta modalidad de extinción no genera derecho a indemnización alguno a favor del trabajador. La dimisión es irrevocable, por lo que la retracción posterior será ineficaz si se quiere reanudar el vínculo.



La doctrina tradicional sólo considera aplicable la dimisión a contratos de duración indefinida. Aunque doctrina más moderna, la entiende aplicable a los de duración determinada.

2.2. Abandono del trabajador

“Es el acto voluntario y unilateral del trabajador que constituye un incumplimiento por el que se extingue el contrato de trabajo.

Podrá venir determinado por:

- Extinción “ante tempus” y sin causa específica del contrato de trabajo de duración determinada.
- Extinción sin causa del contrato indefinido sin respetar el plazo de preaviso.

Esta figura requiere la concurrencia de dos requisitos:

- Corpus: cesación efectiva del trabajo sin que sea preciso acompañarlo de declaración alguna.
- Animus: intención de extinguir el contrato.



La jurisprudencia ha analizado estos requisitos y no considera que extingan de por sí la relación laboral los abandonos de puesto, de funciones o de destino, es decir, meras desatenciones transitorias del trabajo. Tampoco las meras faltas de asistencia.

Según la jurisprudencia, es inequívoca la concurrencia del animus en supuestos como la presentación de una declaración resolutive, obtención de una nueva ocupación, negativa a cumplimentar una orden empresarial de retorno al trabajo, o en los abandono como reacción a medidas empresariales. En definitiva, el TS deduce el animus la conducta del trabajador que abandona el trabajo.

En ningún caso el abandono del trabajo por fuerza mayor no implica la concurrencia del ánimo extintivo. La tardía rectificación carece de efecto alguno a efectos de reincorporarse una vez hayan concurrido los dos requisitos del abandono.

El trabajador que incumple el contrato de trabajo abandonando la ejecución de su prestación está obligado a indemnizar al empresario por los daños y perjuicios ocasionados al empresario en los términos de los Arts. 1102 y 1103 CC. según concurra dolo o culpa. El Ley del Estatuto de Trabajadores, sólo vincula consecuencias indemnizatorias al abandono del trabajador cuando exista entre éste y el empresario un pacto de permanencia¹².

¹² Noguera, Héctor Humeres. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 67.



2.3. Antecedentes históricos en Guatemala

La historia de Guatemala es una explotación constante y por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer parte del siglo XVI y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años `20s, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como "los diez años de primavera". En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa "socialismo espiritual".

La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un



programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952.

Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954.

Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron



detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida... La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.

Sin embargo, los años '70s tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta¹³.

Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado a exilio. A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición y continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar.

2.3 Causas que facultan al Patrono

De conformidad con la legislación guatemalteca, las causas de terminación de la relación laboral terminan:

¹³ Lobos, Juan. **Derecho laboral en América**. Pág. 89.



ARTÍCULO 76. 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 lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Las causas que de conformidad con el código de trabajo en Guatemala facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral son las siguientes:

ARTÍCULO 77. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;

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

- g) 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;



- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o 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;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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



2.5. Causas que facultan al trabajador

Las causas que motivan al trabajador para dar por terminada la relación laboral son las siguientes, de conformidad con el código de trabajo de Guatemala:

ARTÍCULO 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;



- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 6242;
- j) 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 y

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

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

2.6. Aspectos laborales en Guatemala

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende en Q1 mil 937.54, adicionada la Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00.

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario.



El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

Bonificación para Trabajadores del Sector Público o Privado:

Se crea una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

Aguinaldo

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. NO es lo mismo que la bonificación para Trabajadores del Sector Publico o Privado



Jornadas de Trabajo

La legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así: jornada diurna de ocho horas diarias 44 semanales: jornada mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales. Jornada nocturna de 6 horas diarias de 36 horas semanales.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Vacaciones

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Despido e indemnización

La ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en la ley.



La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono.

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

Liquidación de un trabajador: Al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono esta obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales:

2.7. Las consecuencias jurídicas

despido

Indemnización un salario por año.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

renuncia

No debe pagar indemnización.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación



Vacaciones proporcionales.

Vacaciones proporcionales.

Último sueldo

Último sueldo

Contrato individual de trabajo

En Guatemala, manda la ley que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato de individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo.

En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador. Fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se deben efectuar el trabajo.

El contrato de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono las afirmaciones del trabajador.

En la legislación laboral se presume que todo relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.



En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales arriba enumeradas, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas arriba enumeradas.

Derechos de la mujer embarazada

La ley por se tutelar protege a la trabajadora embarazada, la cual desde el momento en que esta embarazada y avisa al patrono de tal circunstancia, no puede ser despedida por ningún motivo. La ley le da un periodo de descanso obligatorio de 30 días antes del parto y de 54 días después del parto. Asimismo la mujer trabajadora disfruta de un periodo de lactancia de 10 meses, posteriores al parto, durante los cuales no puede ser despedida sin autorización judicial, salvo que ella renuncie voluntariamente. Durante el periodo de lactancia la mujer trabajadora tiene derecho a de entrar o salir, una hora más tarde o una hora antes de la jornada normal de trabajo.

2.8. Análisis de las causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral

A la luz de lo que establece el Código de Trabajo, en el Artículo 79, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo:



Artículo 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

f) 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;

Como es evidente al establecer una enfermedad contagiosa, no especifica a que tipo de enfermedad se refiere con exactitud lo cual crea un vacío legal, ya que el trabajador puede prescindir de su trabajo por una simple gripe, según lo que establece el código de trabajo. Por todo ello es de vital importancia que se establezca a que tipo de enfermedad hace referencia el código de trabajo con el fin de evitar que la ley se aplique de una forma tan extensiva.



CAPÍTULO III

3. Problemas que surgen por facultar al trabajador a dar por terminada la relación laboral por “enfermedad contagiosa”

La alternativa otorgada al trabajador a dar por finalizado una relación o contrato de trabajo, tiende en un momento determinado ser arma de doble filo en virtud de que el trabajador ante la inexperiencia, capacidad de pago y por ende asesoría en cierto sentido, puede encontrarse en una causal efectiva para ser invocada, empero si la norma es confusa el trabajador como parte débil de una relación queda sujeto y expuesto a la pérdida de sus derechos que le son indispensables para sobrevivir. Con lo anterior hago énfasis en que por situaciones de la naturaleza, la parte mas afectada en todo momento prioriza.

3.1. Regulación legal

De conformidad con el Código de Trabajo, la relación laboral termina, a la luz del artículo 76 de la siguiente manera:

ARTÍCULO 76. 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 lo 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, ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

La clasificación puede ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador, Causas Voluntarias de Terminación: despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia: El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores.

3.2. Derecho comparado (España)

“Desde la entrada en vigor del Código de Trabajo de 1951, e incluso desde antes (Ley 637 de 1944, sobre contratos de trabajo) la jurisprudencia y la doctrina admitieron al abandono como una forma de terminación del contrato de trabajo.

La doctrina llegó a definirlo diciendo que: Entendemos por abandono, el hecho de que el trabajador, sin mediar palabras ni hechos ni razón alguna, deja el empleo, abandonando voluntariamente el trabajo” (Lupo Hernández Rueda, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo 1, Pág. 554, 9° Ed., 2004); y nos referimos al abandono del empleo, o sea, a la terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador...

La jurisprudencia nunca había puesto en dudas el efecto resolutorio del abandono. Tan



sólo vaciló entorno al fardo de la prueba, sosteniendo que el empleador no tenía que probarlo (sentencia. 29 septiembre 1953, Boletín Judicial 518, Pág. 1796; 17 Mar. 1965, Boletín Judicial 656, Pág. 342), revirtiendo su criterio, al exigir que sí lo debía probar (sentencia. 21 noviembre 1966, Boletín Judicial 672, Pág. 2289), para luego retomar el criterio inicial (Sentencia 13 Feb. 1970, Boletín Judicial 711, Pág. 308; Sentencia 3 Diciembre. 1997, Boletín Judicial 1045, Pág. 349; Sentencia 3 Mar. 1998, Boletín Judicial 1051, Vol. II, Pág. 305).

Ahora, 60 años después, las cosas parecen cambiar: La Corte de Casación ha establecido que la terminación del contrato “. . .se inicia a partir del momento en que el trabajador pone término al contrato de trabajo y no a partir de que se produzca un abandono de las labores. . .” (Sentencia 21 Junio 2000, Boletín Judicial 1075) y que “las inasistencias continuas de un trabajador a sus labores por sí no implica la terminación del contrato de trabajo, sino que constituye un estado de faltas que da derecho al empleador a despedir justificadamente al trabajador, manteniéndose el contrato vigente hasta tanto una de las partes no adopta la decisión de ponerle fin a la relación contractual.

Este nuevo criterio amerita una reflexión y si es necesario, alguna claridad o rectificación—, sobre todo si tomamos en cuenta que ya la misma jurisprudencia ha admitido el despido tácito, llamado también despido indirecto, muy similar al abandono (I), y si se toma en consideración que el Derecho Laboral se rige por el Principio



Fundamental IX, de la Primacía de los Hechos, del cual se desprenden innovadoras jurisprudencia autoría de la actual Corte de Casación”¹⁴.

3.3. La terminación tácita del contrato: el despido y el abandono

“El Legislador ha previsto distintas formas de terminación del **contrato de trabajo** (Arts. 68 y 69, Código de Trabajo), pero la realidad y los casos surgidos han provocado que la jurisprudencia haya admitido tanto al “despido indirecto” (cuando es el patrono que termina pero no lo manifiesta formalmente) y al abandono (cuando el trabajador deja el empleo sin mediar palabras).

Así, se observa como despido indirecto el caso de un chofer cuyo patrono vendió un camión dejándolo "sin trabajo". La Corte juzgó que “al quedar cesante dicho trabajador como consecuencia de la venta del camión, es evidente que el patrono realizó con este hecho un despido injustificado, tal como lo estableció correctamente el fallo impugnado” (Sentencia 19 agosto 1960, Boletín Judicial 601, p. 1644). Igualmente, la Corte juzgó que el hecho de “impedir el acceso al centro de trabajo, poniendo un candado en la puerta, revela de parte del patrono su voluntad de que los trabajadores no siguieran prestándole sus servicios, y por lo tanto una resolución unilateral del **contrato de trabajo**” (Sentencia 8 octubre 1975, B. J. 779 p. 1918).

Lo mismo ocurre con el Abandono, el cual constituye una terminación tácita del contrato

¹⁴ **Rodrigo Silva Montes. Colección: manuales jurídicos** Pág. 23.



que muy bien podría denominarse “renuncia o desahucio tácito” y que también ha debido admitirse durante más de seis décadas, aún cuando la palabra “abandono” no aparezca en la lista (Arts. 68 y 69 del Código de Trabajo) creada por el legislador. No en vano se ha dicho que “la vida es más ingeniosa que el legislador” (Louis Josserand, Derecho Civil, tomo I, Vol. I, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1938).

Los hechos de cada caso en donde se ventile o alegue un abandono deben ser examinados según la realidad y las circunstancias que afectan al caso, de tal suerte que el abandono tendrá por efecto una terminación del contrato en aquellos casos en que no queden dudas acerca de la intención del trabajador de dejar su empleo. En consecuencia, la nueva “regla” según la cual el abandono no es un tipo de terminación de contrato, no puede convertirse en un axioma inflexible¹⁵.

La primacía de los hechos: la realidad anuncia y los hechos imponen los efectos del abandono

Ha sido universalmente admitido como base fundamental del derecho del trabajo el principio de la primacía de la realidad. Tanto es así, que el legislador de 1992 decidió incorporarlo como principio fundamental del Código de Trabajo dominicano.

“El Maestro Américo Pla Rodríguez lo define como sigue: “El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 26.



que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

No admitir que el abandono produce la terminación del contrato sería ir en contra de la realidad de los hechos. No admitirlo sería prolongar una ficción de la existencia de un contrato carente de sus elementos más esenciales, tales como la prestación del servicio y la remuneración.

Si el trabajador no continúa la prestación del servicio y el patrono el pago de la retribución convenida, la realidad se impone: El contrato terminó en un momento y época dados, que debe ser determinado por los jueces que conocen del fondo, antes que pretender sobreponer un abstracto sobre un hecho cierto y palpable.

Es precisamente el principio de la primacía de los hechos el que ha hecho posible una rica jurisprudencia en materia laboral dominicana, específicamente a partir del año 1997.

Así por ejemplo, los tribunales han podido aceptar la existencia de un contrato de trabajo tras constatar que una persona prestaba servicios a un empleador, aún cuando no figurase en la planilla de personal (Sentencia 22 enero 1998, Boletín Judicial 1046, página 312). Igualmente, ha sido en base a este principio que la jurisprudencia ha descartado una terminación por mutuo acuerdo con una mujer embarazada, cuando en realidad se trataba de un desahucio encubierto (Sentencia 24 marzo 1999, Boletín Judicial 1060, página. 935).

La jurisprudencia, e incluso la ley, pueden decir textualmente que el abandono no es un tipo de terminación de contrato (como lo son el despido, el desahucio, la dimisión, etc.), pero lo cierto es que cuando un trabajador abandona su puesto de trabajo y en contrapartida el empleador deja de retribuirle con el pago de un salario, lo que existe a continuación es imposible denominarlo contrato de trabajo”¹⁶.

En efecto, si llevamos a la práctica la teoría de que el abandono es un “estado de falta continuo” habría que admitir la existencia de contratos de trabajos interminables. Podría incluso darse el caso en que convivan dos o más contratos de trabajo (el contrato objeto del abandono, el contrato fruto de un nuevo empleo, e incluso tantos contratos como empleos consiga el trabajador), por el solo hecho de no admitir los efectos resolutorios que produce el abandono

3.4. Convenios y tratados respecto de las enfermedades contagiosas

“Derecho a la salud y a los tratados internacionales de los derechos humanos (ver anexo I)

6 tratados internacionales importantes en materia de derechos humanos. 5 de estos tratados se refieren al acceso a la salud.

¹⁶ A. Plá Rodríguez, **Los principios del derecho de trabajo**, Pág. 243.

3.5. El derecho a la salud en otros tratados internacionales

- 1961: La carta social europea
- 1966: El Convenio Internacional Sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (ver artículos 12.1 y 12.2)
- 1978: Declaración de Alma Ata
- 1981: Carta africana sobre los derechos del ser humano y de los ciudadanos
- 1988: Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en el área de los derechos económicos, sociales y culturales
- 1989: Convención Sobre los Derechos del Niño

Primera expresión del derecho a la salud: La Constitución de la OMS (1946)

El goce del grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

Los gobiernos tienen responsabilidad en la salud de sus pueblos, la cual solo puede ser cumplida mediante la adopción de medidas sanitarias y sociales adecuadas¹⁷.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 245.



Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Artículo 25.1: "Cada uno tiene el derecho a un estándar de vida adecuado para la salud de él mismo y de su familia, incluyendo la alimentación, el vestido, la vivienda y los servicios médicos y sociales necesarios"

Convenio Internacional Sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Comentario general No. 14 (mayo de 2000)

Artículo 12.2.d: El derecho a las instalaciones, a los productos y a los servicios de salud incluye el tratamiento apropiado de las enfermedades prevalentes a nivel de la comunidad y el acceso a medicamentos esenciales.

Convenio internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales

Comentario general No. 14 (mayo de 2000)

Obligaciones de base

Niveles mínimos esenciales de cada uno de los derechos declarados en el Convenio, según lo descrito en la declaración de Alma Ata:

- Acceso no discriminatorio a las instalaciones de la salud, productos y servicios, especialmente para las poblaciones vulnerables y marginadas.



- Alimentación esencial; vivienda; saneamiento
- Medicamentos esenciales según lo definido por el programa de acción de la Organización Mundial de la Salud
- Distribución equitativa de los servicios médicos y productos de salud
- Una estrategia de la salud pública y un plan de acción nacionales

Convenio Internacional Sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Comentario general No. 14 (mayo de 2000)

Componentes esenciales para el cumplimiento del derecho a la salud

- **Disponibilidad** – incluye los "medicamentos esenciales según lo definido por el programa de acción sobre medicamentos esenciales de la OMS"
- **Accesibilidad** – basada en la non-discriminación, acceso físico, y acceso a la información
- **Aceptabilidad** – respetuosa de la ética médica, las características culturales y el respeto a la mujer
- **Calidad** – científica y médica



Convenio Internacional Sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Comentario general No. 14 (mayo de 2000)

Obligaciones de las partes:

- Realización progresiva, dentro de límites de recursos disponibles

Algunas obligaciones son inmediatas

- El ejercicio del derecho sin discriminación (art. 2.2)
- La toma de medidas hacia la realización completa del artículo 12; estos pasos deben ser deliberados, concretos y dirigidos hacia la realización completa del derecho a la salud

Convenio internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales

Comentario general No. 14 (mayo de 2000)

Obligaciones internacionales

Los Estados tienen que respetar y proteger el disfrute del derecho a la salud en otros países:

- Facilitar el acceso a establecimientos/servicios esenciales en otros países y proporcionar la ayuda necesaria cuando se requiera



- Como miembros de organismos internacionales (el FMI, Banco Mundial) se abstendrán de imponer embargos o medidas similares, que restrinjan el abastecimiento de otro Estado en medicamentos y productos sanitarios

Convenio Internacional Sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Comentario general No. 14 (mayo de 2000)

Violaciones

La falta de toma de todas las medidas para asegurar la derecho a la salud; por ejemplo:

- la falta de adoptar y ejecutar una política nacional de salud nacional diseñada para asegurar el derecho a la salud para toda la población.
- gasto insuficiente o mala asignación de recursos públicos.
- falta de supervisión de la realización del derecho a la salud en el país.
- falta de toma de medidas para reducir la distribución no equitativa de las instalaciones, de los productos y de los servicios de salud.

Perspectivas políticas de la OMS sobre medicamentos esenciales

- El acceso a medicamentos esenciales es un derecho humano.



- Los medicamentos esenciales no son una mercancía como otra cualquiera.
- Un medicamento que puede salvar una vida es un "bien público".
- Es necesario identificar incentivos apropiados para asegurar la I&D de nuevos medicamentos.

El medicamento: bien público o mercancía

- Da un tratamiento especial a los medicamentos, aprobando una declaración sobre el acuerdo ADPIC y la salud pública.
- Se admite y afirma que un medicamento que puede evitar la enfermedad o la muerte o que puede recuperar la salud no es una mercancía como cualquier otra.
- Se abren las puertas para aceptar que el debate sobre el acceso a medicamentos que pueden salvar vidas, no es un debate jurídico-comercial sino ético y de derechos humanos.

3.6. Enfermedades contraídas en la relación de trabajo o profesionales

“Se denomina enfermedad profesional a una enfermedad adquirida en el puesto de trabajo en un trabajador por cuenta ajena y que la enfermedad esté tipificada como tal



por la ley o en el Boletín Oficial del Estado Español. Por ejemplo: neumoconiosis, alveolitis alérgica, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, exposición profesional a gérmenes patógenos, diversos tipos de cáncer, etc.

En países como España, a efectos legales, se conoce como enfermedad profesional aquella que, además de tener su origen laboral, está incluida en una lista oficial publicada por el Ministerio de Trabajo dando, por tanto, derecho al cobro de las indemnizaciones oportunas.

La disciplina dedicada a su prevención es la higiene industrial; la medicina del trabajo se especializa en la curación y rehabilitación de los trabajadores afectados y la ergonomía se encarga del diseño productivo de los ambientes de trabajo para adaptarlos a las capacidades de los seres humanos.

Para catalogar como profesional a una enfermedad es imprescindible que existan elementos básicos que la diferencien de una enfermedad común:

Agente: debe existir un agente causal en el ambiente o especiales condiciones de trabajo, potencialmente lesivos para la salud. Pueden ser físicos, químicos, biológicos o generadores de sobrecarga física para el trabajador expuesto.

Exposición: es condición sine qua non demostrar que como consecuencia del contacto entre el trabajador y el agente o particular condición de trabajo se posibilita la gestación de un daño a la salud. Los criterios de demostración pueden ser:



1. **Cualitativos:** consiste en establecer, de acuerdo a los conocimientos médicos vigentes, una lista taxativa de ocupaciones con riesgo de exposición y la declaración del afectado o de sus representantes de estar desempeñando esa ocupación o haberlo hecho.
2. **Cuantitativos:** se refiere a las disposiciones existentes en cuanto a los valores límites o concentraciones máximas permisibles para cada uno de los agentes incorporados a la lista. Este criterio es de suma importancia porque permite instrumentar programas de vigilancia, determinar niveles de tolerancia y precisar los grupos de personas que deben ser objeto de este monitoreo. Los exámenes periódicos y las mediciones específicas del medio se incorporan como los medios idóneos para la prevención. Enfermedad: debe existir una enfermedad o un daño al organismo claramente delimitados en sus aspectos clínicos, de laboratorios, de estudios por imágenes, terapéuticos y anátomo-patológicos que provenga de la exposición del trabajador a los agentes o condiciones de exposición ya señalados.

Nexo de causalidad: debe demostrarse con pruebas científicas (clínicas, experimentales o estadísticas) que existe un vínculo inexcusable entre la enfermedad y la presencia en el trabajo de los agentes o condiciones delineados precedentemente.

No es necesario que la patología haya originado ya una incapacidad. El concepto actual es que el derecho a tutelar es la salud del trabajador y la ley 24.557, Ley de Riesgos de



Trabajo, apunta a la prevención más que al resarcimiento económico del daño generado.

Inclusión en la lista oficial: la restricción en el número de enfermedades profesionales de aquellas que cumplen con determinadas condiciones garantiza el otorgamiento automático de las prestaciones para los que aparecen en la lista, disminuyendo la incidencia de litigios y facilitando el manejo médico administrativo de los casos.

Debido a que las condiciones laborales y los agentes nocivos constituyen variables que se van modificando conforme evolucionan las circunstancias del mundo laboral, existe un Comité Consultivo Permanente que analiza si una nueva enfermedad amerita o no su incorporación al listado”¹⁸.

Enfermedades osteo musculares

“En el ámbito industrial la principal fuente de enfermedades profesionales corresponde a la exposición de segmentos osteo musculares de los trabajadores a injurias provenientes de actividades que requieren repetición, fuerza y posturas disfuncionales por períodos prolongados de tiempo. Un factor adicional, no menos importante, es la vibración que el manejo de algunas herramientas o máquinas pueden ocasionar a estos segmentos corporales.

¹⁸ Arnal, Mariano. **Enfermedad**, Pág. 78.

Enfermedades osteo musculares más frecuentes

- Tendinitis o tenosinoviti

- Lumbalgia

Fisiopatología de las lesiones osteomusculares de origen profesional

Los tejidos musculares requieren de una oxigenación adecuada y de una perfusión tisular suficiente para lograr el metabolismo fisiológico de la función muscular.

En el caso de actividades de alta repetición, las masas musculares asociadas no alcanzan una relajación completa, por lo tanto el nivel de perfusión de las células musculares y los extremos tendinosos disminuye significativamente, dando lugar a un metabolismo anaerobio y a una acumulación de sustancias de desecho que ocasionan dolor en el corto plazo, y la disminución progresiva de la capacidad muscular. La prolongación de esta situación, comienza a causar inflamación de las estructuras afectadas.

Enfermedad degenerativa del disco cervical

Constituye una enfermedad poco diagnosticada como enfermedad laboral y muchas veces confundida con espasmo muscular debido al stress la cual se presenta en oficios



que requieren posturas incómodas del cuello o permanencia en una posición estática tales como operar computadores o conducir.

Clínica: dentro del grupo de menores de 40 años se manifiesta el dolor antes de encontrarse cambios radiográficos sin embargo en los mayores de 40 años en quienes esta enfermedad es menos común lo primero que se encuentra son las alteraciones de la radiografía.

Los síntomas característicos son dolor agudo o de aumento gradual a nivel de nuca o inter escapular alto, más intenso en la noche o al mantener la cabeza fija, que al examen físico puede que sólo muestre algo de restricción al movimiento. Puede encontrarse también síntomas regionales en hombro y brazo como dolor irradiado o parestesias debajo del codo o hasta los dedos pero sin abarcar toda la mano o incluso manifestarse como una cefalea inespecífica.

Diagnóstico: es necesario realizar una radiografía AP y lateral de columna cervical si se sospecha un problema importante tales como estenosis del espacio del disco u osteofitos. Debe hacerse diagnóstico diferencial con enfermedad de columna torácica, tumor, infecciones, espasmo cervical, tumor de pancoast o neuritis braquial por radiculopatía¹⁹.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 80.



Lesiones de hombro (síndrome de pinzamiento de hombro)

Se presenta predominantemente en oficios en los que hay exceso de uso o posterior a sobrecargas repentinas de esta articulación.

Fisiopatología inicia con una bursitis subacromial al pinzarse ésta o los tendones del manguito rotador contra el ligamento coracoacromial al realizar movimientos por encima de la altura del hombro, posteriormente aparece una tendinitis del supraespinoso y una ulceración y desgarro parcial que puede evolucionar a la total ruptura del manguito, paralelo a esto hay degeneración osteofítica del acrómion con más atrapamiento del espacio subacromial. Puede haber también ruptura de la cabeza del bíceps.

3.7. Análisis del término “enfermedad contagiosa”

Hacer una lista implica cierto tipo de dificultades, pese a ello, es importante saber que existen enfermedades que son fácilmente contagiables. Son enfermedades que suelen darse en edad infantil. Por lo tanto, las enfermedades más contagiosas pueden ser las siguientes:

- **Sarampión.** Una enfermedad clásica que en los últimos años ha visto como ha ido descendiendo el número de casos. Como decía, se suele dar entre niños y es muy habitual que cuando un niño tiene esta enfermedad, la acaben teniendo varios compañeros de colegio y de clase. En este caso, la erupción (los granitos que salen de color rojizo) es precedida de una subida fuerte de temperatura.



- **Varicela.** También es propia de niños. Del mismo modo, aparecen unos granitos de color rojo, que suelen aparecer en la espalda y en el pecho. La fiebre no es tan alta como en el sarampión.

- **Rubeola** Es difícil de distinguir, ya que se dan los síntomas de un catarro, así como fiebre alta. En este caso, las manchas son de color rosado y comienzan a aparecer detrás de las orejas.

- **Escarlatina.** **Fiebre muy alta**, vómitos, ganglios muy inflamados y las manchas (los granitos) suelen aparecer en las ingles y en las axilas. La lengua tiene un color rojizo.

Si algo tienen en común estas enfermedades, es su forma de aparición o su forma de contagio; pese a que se tenga más miedo a contagiarse cuando la enfermedad está en su máximo apogeo, el contagio es más fácil en su etapa de erupción, es decir, cuando la enfermedad está brotando y no cuando ya ha salido. Por otro lado, hay otras enfermedades contagiosas más habituales entre los adultos.

- **SIDA.** El llamado VIH es una de las enfermedades con mayor tasa de mortalidad, así como una enfermedad misteriosa, ya que no se sabe muy bien como combatirla. Además, es una enfermedad de transmisión sexual.

- **Resfriado.** Es una de las enfermedades más comunes. Se puede contagiar mediante virus, al estornudar. También llamado catarro.



- **Gripe.** Es algo más **fuerte** que el resfriado. Los síntomas suelen estar dominados por el dolor de cabeza y de garganta.

Evidentemente, no son las únicas enfermedades contagiosas, este apartado trata de conocer limitadamente este tipo de enfermedades para conocer y saber que debieran de estar en la legislación existente y ante la magnitud de la ciencia medica es necesario concretizar los tipos específicos.

En conclusión el trabajador como pieza elemental de la relación o contrato de trabajo es protegido de forma universal en el sentido y tal como se hace notar en el presente capítulo por parte de los Estados, desde diferentes puntos de vista, su protección en algunos casos es de manera limitada y en otras amplia o ambigua, en cuanto a los distintos tipos de enfermedad que pudieran ser incluidos en la legislación y en base al estudio realizado es inminente reforzar el sistema jurídico guatemalteco con el objeto de alcanzar causales certeras y particulares que beneficien eficientemente al trabajador.





CAPÍTULO IV

4. Solución al problema de las enfermedades contagiosas y su deficiente regulación en el Código de Trabajo

Aunque las distintas enfermedades contagiosas han sufrido en los últimos años a través del estudio preventivo de la ciencia medica y la concientización a la persona, un enorme descenso, se siguen produciendo casos que afectan gravemente el correcto desempeño en el ámbito laboral, es de considerar que como seres humanos productores de actividad constante y modificadora de la materia prima e intelectual, es inevitable apartar al ser humano a la exposición y que en algún momento se encuentre ante la ausencia de su salud, situación que hace difícil la superación personal, familiar y por ende sociedad en que se encuentre el trabajador, por otro lado la legislación existente como es de conocimiento no ha sufrido avances en cuanto a enfermedades contagiosas se refiere, motivo por el cual la presente investigación trata de traer a colación circunstancias relacionadas al caso para su pronta y posible complementación.

4.1. Deficiencia legislativa al respecto

De conformidad con el Código de Trabajo, al regular lo referente a las enfermedades contagiosas, no regula con precisión dicha situación, es decir existe una deficiencia legislativa ya que como se ha visto se encuentran dentro del conocimiento medico una diversidad de enfermedades contagiosas.



Tal como lo establece el Artículo 79, el cual regula: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: f) 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...” Como es evidente no existe especificación alguna respecto de las enfermedades contagiosas, y en ese orden de ideas las razones por las cuales un trabajador puede dar por terminada una relación laboral podrán considerarse hasta la gripe común.

4.2. Razones para dar por terminada una relación laboral

De conformidad con la legislación guatemalteca, son diversas las razones para dar por terminada una relación laboral, ya sea por causas imputadas al trabajador o al patrono.

ARTÍCULO 77. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) 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;
- b) 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;

- c) 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;
- d) 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;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) 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;



- g) 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;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o 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;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



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

4.3. Causas que facultan al trabajador

Las causas que motivan al trabajador para dar por terminada la relación laboral son las siguientes, de conformidad con el código de trabajo de Guatemala:

ARTÍCULO 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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 él inciso anterior contra el trabajador;



- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 6242;



- j) 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 y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

4.4. Consecuencias jurídicas de la falta de una correcta regulación al respecto

Las consecuencias jurídicas de una regulación deficiente, son sencillas ya que se puede observar que el trabajador puede terminar con la relación laboral en cualquier momento logrando así todas las presunciones que nacen de ello.



4.5. Solución al problema en cuanto a la legislación guatemalteca

La solución de carácter jurídico que es necesaria al problema de la falta de claridad para regular el tipo de enfermedades contagiosas que motiven la facultad para el trabajador para darse por despedido, se ha de lograr a través de una reforma al Artículo en mención, así:

La enfermedad debe ser especificada, tales como la gripe, pero haciendo referencia a que tipo de gripe, así por ejemplo la gripe aviar o la gripe h1n1, es decir gripes tipo A o enfermedades letales para los seres humanos que puedan ser contagiosas.

Por todo ello, se ha elaborado un profundo estudio para determinar a que tipo de enfermedades contagiosas se refiere, así:

4.6. Alcances del término enfermedad contagiosa

Enfermedades Contagiosas son causados por:

1. Tos y estornudos en el aire
2. manos y dedos sucios
3. contacto con los flujos de una persona enferma

Hay 5 tipos de organismos que causan enfermedades contagiosas: (ver anexo II)



Tipos de enfermedades contagiosas

Nombre	Reacción	Medicinas
Bacteria	Diarrea, infecciones del yodo, tuberculosis	Antibióticos
Virus	Resfrió, gripe, varicela, sarampión	Acetaminofén o medicina contra dolor (no antibióticos).
Hongo	Hongos en piel, pie de atleta	Cremas y pomadas
Parásitos Internos	Lombrices, amebas	Diferentes purgantes
Parásitos Externos	Piojos, sarnas	Insecticidas

Las enfermedades contagiosas en Europa y la Unión Europea

“Se reconoce que la mejora de la salud es un factor determinante del fuerte crecimiento económico de una gran parte del mundo en el siglo XX. Los sistemas de educación y de salud pública eficaces constituyen una condición previa esencial para la reducción de la pobreza y para el desarrollo.

Las enfermedades contagiosas, en particular el VIH/SIDA, la malaria y la tuberculosis continúan limitando el desarrollo humano. A escala mundial, estas tres enfermedades causan la muerte de más de cinco millones de personas al año, mientras que las



enfermedades contagiosas representan un 60% de la morbilidad en los países en desarrollo.

Estas enfermedades no han podido ser erradicadas. Al contrario, se observa su recrudecimiento. A pesar de que hace más de 50 años que se puede diagnosticar y tratar la tuberculosis, sigue siendo una de las principales enfermedades mortales, que ha vuelto a aparecer en regiones donde se la había frenado, o incluso erradicado (por ejemplo, en la Europa del Este).

Es posible mejorar la salud de las poblaciones más pobres centrando las inversiones en la lucha contra las enfermedades contagiosas y en particular, el VIH/SIDA, el paludismo y la tuberculosis.

Hace mucho tiempo que la comunidad concede ayudas en este ámbito. Desde 1990, la inversión comunitaria en asistencia a Sanidad, VIH/SIDA y Población ha alcanzado a más de 100 países en desarrollo por un importe total de 3400 millones de euros. El programa del VIH/SIDA en los países en desarrollo data de 1987. La Unión Europea proporciona un 65% de la ayuda mundial concedida a Sanidad, SIDA y Población”

20

²⁰ Héctor Humeres Noguera | **Colección: Tratados** | Reimpresión de la 17ª edición 2009 | 352 páginas | Formato: 15 x 23 cm. | Encuadernación rústica | ISBN: 956-10-1589-7



Pese a ello, la lucha contra las enfermedades contagiosas se ha convertido en una urgencia planetaria que exige un nuevo marco político. El objetivo de la nueva política de desarrollo comunitaria es la reducción de la pobreza.

Uno de los ámbitos prioritarios para la ayuda al desarrollo de la Comunidad Europea es el apoyo a las políticas macroeconómicas en los países en desarrollo que tengan una vinculación explícita con las estrategias de reducción de la pobreza, particularmente los programas sectoriales en los sectores sociales como la salud.

Objetivos y acciones

Los nuevos objetivos y acciones del nuevo marco político están destinados a completar, y no a reemplazar las actividades existentes. Forman, también, un conjunto de acciones interdependientes que se refuerzan mutuamente.

La Comunicación fija un marco de intervención con tres ámbitos fundamentales de actividades específicas, a saber:

Optimización del impacto de las medidas existentes en la cooperación al desarrollo en el marco de la Comisión Europea.

“Aunque existen medidas para evitar y/o tratar las enfermedades en cuestión, con demasiada frecuencia son ineficaces. En este ámbito se pretende optimizar su impacto de las siguientes maneras, entre otras:



- Seguir poniendo el énfasis en las actividades preventivas
- Alentar a los países en desarrollo para que establezcan políticas sanitarias coherentes e integradas con el objetivo de centrarse en las principales enfermedades contagiosas
- Mejorar los mecanismos de suministro y la garantía de la calidad de mercancías como preservativos, mosquiteros, etc.
- Intensificar la ayuda específica mediante asociaciones innovadoras que no se limiten al sector sanitario tradicional (por ejemplo, asociaciones con organizaciones de la sociedad civil, con el sector privado, etc.)²¹.

4.7. Maneras de determinar que es enfermedad contagiosa respecto a la legislación en Guatemala

En base a lo determinado, la forma de determinar las enfermedades contagiosas es a través de una especificación de cada una de ellas con el fin de que se sepa a que tipo de enfermedades se refiere, en base al siguiente cuadro: (ver anexo III)

Así de esa forma se ha de darle solución a dicho problema legislativo.

²¹ Comisión Europea, **Derecho a la salud**, Pág. 67.



Haciendo énfasis que en cuanto a tipos de enfermedades contagiosas la ciencia médica ha identificado un sinnúmero de categorías y sub categorías que la legislación no puede abarcar, debido a su constante evolución y de sus nuevos hallazgos que día con día se incluyen a la lista, por razones de inmunidad de los microorganismos ya que estos se vuelven cada vez mas fuertes y mutan hacia diferentes estados y nuevas formas, a los cuales el ser humano siempre se ve expuesto. Razones por las cuales la ciencia social se encuentra siempre en desventaja en cuanto a regulación legislativa se trate, es el caso típico que se trata en la presente investigación, llegamos a la conclusión que pese a los esfuerzos realizados en materia legislativa es imposible paralelizar ambas ciencias en virtud del desfase teórico y temporal. Ante tal premisa las palabras “alguna enfermedad contagiosa” establecida en el Código de Trabajo, en su artículo 79, literal f), da margen a incluir cualesquiera causal que en determinado momento tienda a ser equivocado o no invocado, al encontrarse el trabajador en caso concreto por su ilimitada interpretación, motivado ante tal situación se cree que delimitando las causales propias a incluirse en la legislación, esta viene a complementar, delimitar y contrarrestar dificultades que para el trabajador sean innecesarios.



CONCLUSIONES

1. Se observa ineficiencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el caso de velar por el bienestar de los habitantes en cuanto a salud y la falta de incidencia para determinar a que tipo de enfermedades contagiosas se refiere el Código de Trabajo.
2. La degradación de los derechos de los patronos no encuentra consuelo en la aplicabilidad de las normas que regulan las causas para dar por terminada la relación laboral, específicamente cuando se trata de enfermedades contagiosas, ya que si bien esta regulado en la misma, esta es clara al respecto.
3. Falta una visión que vaya encaminada a proteger los derechos de los patronos, a través de una regulación legal eficiente y eficaz para determinar a que tipo de enfermedades se refiere no encuentra atención en ninguna autoridad responsable.
4. El concepto de enfermedad contagiosa no es tomada en cuenta en virtud de que en Guatemala ni por el Estado, mucho menos por el empleador o por el trabajador ya que no existe ente que tampoco determine a que tipo de enfermedades contagiosas se refiere.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala tiene la obligación a través del Ministerio de Salud y Asistencia Social, determinar un listado de enfermedades que serán consideradas contagiosas, para actualizar la norma legal con el objeto delimitarla y desambiguarla.
2. Que el Organismo Ejecutivo con base a su iniciativa de ley, propondrá al Congreso de la República de Guatemala, la reforma del Artículo 79, inciso f), a efecto de tipificar que tipos de enfermedad contagiosa deben tener tal calificativo, delimitando con ello la amplia gama de tipos infecciosos posibles de invocar por las partes que forman la relación de trabajo, con la finalidad de que la legislación sea aplicable económica y simple.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por encargo orientará políticas encaminadas a no discriminar a los trabajadores que sufran una enfermedad contagiosa, a efecto de tener una reinserción en su vida laboral en caso sea vulnerado.
4. El Congreso de la República de Guatemala, en virtud de la utilidad e importancia de la materia humana que ésta regula, considere a la brevedad la implementación y desarrolle la reforma al Código de Trabajo, ya que de acuerdo a la presente investigación se resalta la ambigüedad, generalidad y amplitud de la norma vigente.





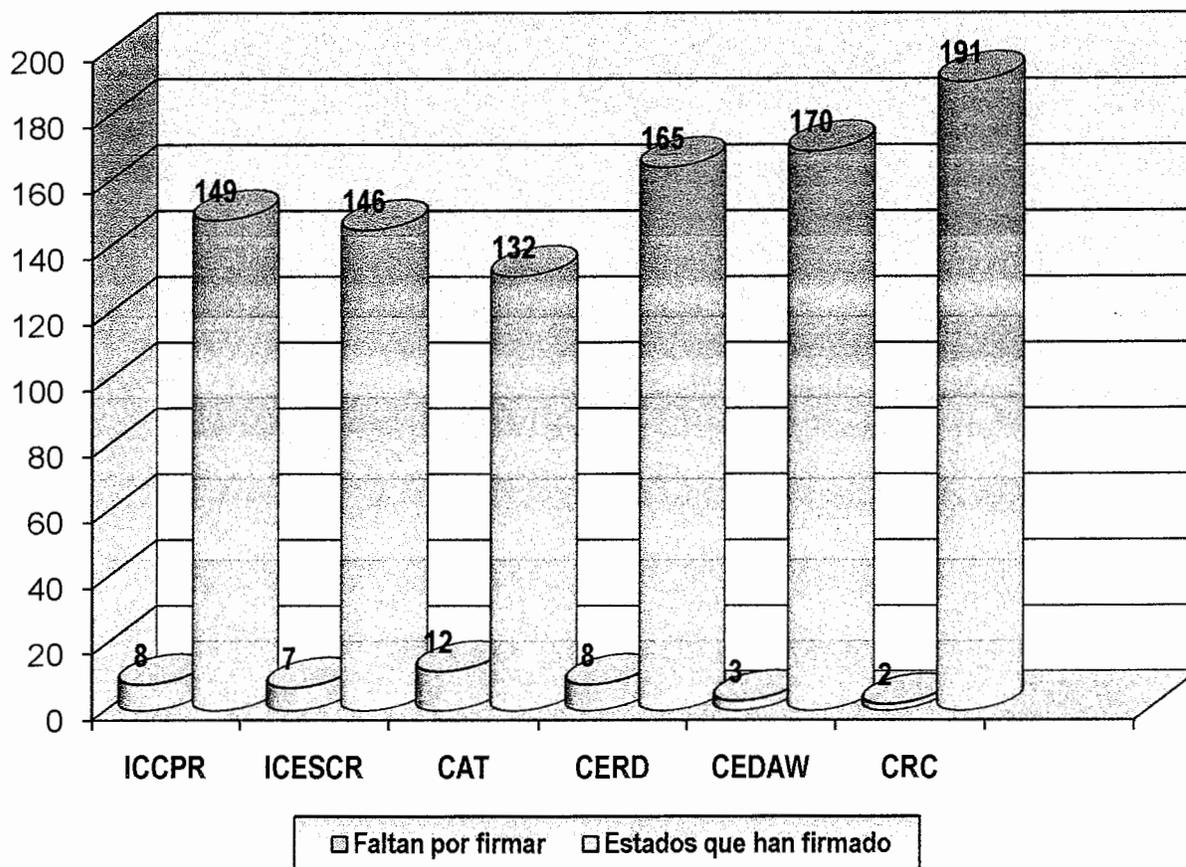
ANEXOS



ANEXO I

3.4. Convenios y tratados respecto de las enfermedades contagiosas

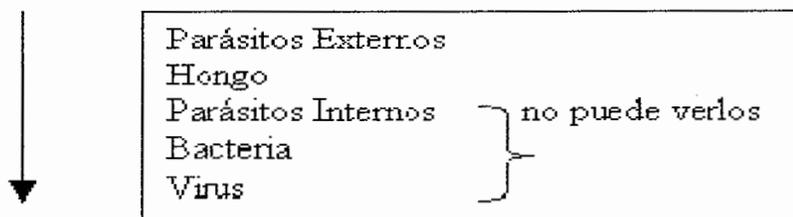
“Derecho a la salud y a los tratados internacionales de los derechos humanos



6 tratados internacionales importantes en materia de derechos humanos. 5 de estos tratados se refieren al acceso a la salud.

ANEXO II

5 tipos de organismos que causan enfermedades contagiosas:



ANEXO III

Nombre	Reacción	Medicinas
Bacteria	Diarrea, infecciones del yodo, tuberculosis	Antibióticos
Virus	Resfrió, gripe, varicela, sarampión	Acetaminofén o medicina contra dolor (no antibióticos).
Hongo	Hongos en piel, pie de atleta	Cremas y pomadas
Parásitos Internos	Lombrices, amebas	Diferentes purgantes
Parásitos Externos	Piojos, sarnas	Insecticidas

Es importante expresar que la ciencia médica ha definido un sinnúmero de organismos causantes de enfermedades contagiosas, empero la presente estudia las causas significativas por las cuales el trabajador está propenso a sufrir un contagio y al no contar con la norma definida, tiende a malograr el legítimo derecho otorgado en amparo del nacional e Internacional.



BIBLIOGRAFÍA

ARNAL, Mariano. **Enfermedad, en el almanaque del léxico etimología**. Ed.: sepan cuantos, México DF. 2009.

CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho del trabajo**. Ed.: Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1999.

CHUAQUI B, Duarte I y ROSENBERG H. GONZÁLEZ S. **Manual de Patología general, conceptos básicos**. Ed.: Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile. 2008.

Comisión Europea. **Derecho a la salud**. Ed.: UE. Buenos Aires Argentina, 2008.

LOBOS, Juan. **Derecho laboral en américa**. Ed.: Sohos Iuris. Chile, 2009.

NOGUER, Héctor Humeres. **Derecho del trabajo y de la seguridad social - tomo II**. Ed.: sepan cuantos, México DF. 2009

NOGUER, Héctor Humeres. **Colección: Tratados**. Reimpresión de la 17ª edición Ed.: sepan cuantos, México DF. 2009

PEÑA A & PACO O. **El concepto general de enfermedad. Revisión, crítica y propuesta**. Primera parte, Ed.: Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile. 2008

PLÁ RODRÍGUEZ, Jorge. **Los principios del derecho de trabajo**. Ed.: Depalma, 2º Edición, Buenos Aires Argentina, 1978.

SILVA MONTES, Rodrigo. **Colección: Manuales jurídicos N° 115**, 2ª edición, Ed.: sepan cuantos, México DF. 2009

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código de Salud. Decreto 90-97, del Congreso de la República de Guatemala, 1997.