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

ILEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN RELACION AL PAGO DE INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES QUE RENUNCIAN DEL ORGANISMO JUDICIAL

TESIS

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

Por

JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 1999

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

ECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
OCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
OCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
OCAL III:	Lic. William René Méndez
OCAL IV:	
OCAL V:	Ing. José Samuel Pereda Saca
ECRETARIO:	Lic. José Luis De León Melgar

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

rimera Fase:

esidente:	Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar
ocal:	Lic. José Víctor Taracena Alba
ecretario:	Lic. César Landelino Franco López

egunda Fase:

esidente:	Lic. Roberto Samayoa
ocal:	Lic. Axel Barrios
ecretario:	Lic. Rodrigo Enrique Franco

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

Grup
4/10/99..

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4101-99

LIC. D. GUSTAVO BONILLA
COL. 3651

uatemala, 4 de octubre de 1999

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
- 4 OCT. 1999
RECIBIDO
Horas: 16 Minutos: 35
Oficial:

cenciado
sé Francisco de Mata Vela
ecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
iversidad de San Carlos de Guatemala
udad.

timado Señor Decano:

conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su digno cargo, con fecha 21 de septiembre del o en curso, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON, el cual se ló: "ILEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN LACIÓN AL PAGO DE INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL GANISMO JUDICIAL" y para el efecto emito el siguiente dictamen:

trabajo de tesis presentado por el Bachiller JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON, trata tópicos muy ortantes, como el tema de la terminación de los contratos individuales de trabajo y específicamente lo cionado a la indemnización por renuncia existente en el Organismo Judicial, temática que considero es abordada mucha propiedad, denotándose conocimiento de dicha temática.

investigación realizada por el sustentante no sólo refiere los aspectos antes señalados, sino hace un importante lisis del origen y de la aplicación y cumplimiento de las normas que regulan la prestación de la indemnización por ncia dentro del Organismo Judicial concluyendo en que las autoridades de aquel Organismo al no cumplir con a preceptiva violan los derechos de los trabajadores del Organismo Judicial que en algunos casos han laborado o tiempo para éste, sin recibir a cambio al término de su relación laboral incentivo alguno.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

LIC. D. GUSTAVO BONILLA
COL. 3651

Por los datos reveladores que presenta el trabajo del sustentante considero que este es un buen aporte para nuestra facultad y que el mismo encierra importante orientación para los interesados en el tema y para nuestra facultad en general. Por todos los anteriores motivos y las acotaciones realizadas tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos que exigen las normas del reglamento respectivo el mismo puede ser discutido en el Examen Público correspondiente, previa opinión que deberá emitir en su oportunidad el señor revisor de tesis.

No habiendo más que hacer agregar al dictamen emitido en relación al trabajo de tesis presentado por el Bachiller JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON, me despido de usted,

Atentamente,

Lic. Dimas Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de octubre de mil novecientos noventa y nueve.----------

Atentamente, pase al LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller JOSÉ FRANCISCO PELAEZ CORDON y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.----------

LMCP.

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

199.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5025-99

Guatemala, 11 de octubre de 1999.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
12 OCT. 1999
RECIBIDO
Horas: 8 Minutos:
Oficial:

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha cinco de octubre de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de el Bachiller José Francisco Peláez Cordón, y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación " ILEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN RELACION AL PAGO DE INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES QUE RENUNCIAN DEL ORGANISMO JUDICIAL ".

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por el Bachiller Peláez Cordón, puede concluirse en que el

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y se dirige a abundar sobre el tema la terminación de los contratos individuales de trabajo, es decir, lo relacionado a la indemnización por renuncia existente en el Organismo Judicial.

En base a esos extremos, es que considero que el sustentante realiza un correcto enfoque de la problemática planteada, y adiciona una análisis satisfactorio de la misma.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, en cuanto a bibliografía consultada y citas de pié de página y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Peláez Cordón, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

VERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

CULTAD DE CIENCIAS
JRIDICAS Y SOCIALES
ıudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de octubre de mil novecientos noventa y nueve.----------

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de tesis del Bachiller **JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON**, Intitulado **"ILEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN RELACION AL PAGO DE INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES QUE RENUNCIAN DEL ORGANISMO JUDICIAL".** Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.----------

LMCP.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Mi Padre Celestial, por haberme ayudado y protegido en el camino de mi vida y por permitirme brindar este logro como tributo a mis Padres Terrenales.

A LA VIRGEN MARIA: Por interceder ante nuestro Señor por mis ruegos.

A MIS ABUELOS: Toribio Plaza Zapata, Feliza Peláez García, Manuel Antonio Cordón Loyo y María Virginia Perdomo Vargas. Con recuerdo y amor especial a mis abuelitas Virginia y Licha.

A MIS PADRES: José Francisco Peláez y Berta Josefa Cordón Perdomo, a quienes les agradezco y entrego mis metas, porque sin ustedes y sus enseñanzas nunca hubiera podido ser hombre de provecho. Los amo Papás.

A MI ESPOSA:

Ana María Hernández Pineda, por habe llenado mi vida, pero principalmente por si amor, apoyo y comprensión, a quien le pid disculpas si por el logro de mis metas le fall o le deje de atender.

A MI HIJO:

José Francisco Peláez Hernández (Bebeto) por ser la primera persona bella que encontré en mi vida, porque desde que Dios me concedió verte tu sonrisa fue m inspiración, disculpame por no haberte brindado el tiempo necesario en pro de cumplir con mis metas.

A MIS HERMANOS:

Fredy, Rudy, Edwin, Giovanni, Lesbia y Vilma, a quienes les agradezco el apoyo de siempre, y el haberme dado un verdadero ejemplo.

A MIS SUEGROS:

Gonzalo Hernández y Floridalma Pineda, por el apoyo brindado.

A MIS MAESTROS:

César Franco, Cipriano Soto, Saulo De León, Roberto Samayoa, Hector De León Velasco, José Francisco De Mata y César Morales, por los conocimientos, valores y apoyo que me han transmitido.

A LOS LICENCIADOS: Isabel Campos, Henry Monroy, Francisco Valencia y Rodrigo Franco.

AL SECTOR ESTUDIANTIL: Por haber confiado en mi para representarlos ante la Junta Directiva de nuestra Facultad.

A MIS AMIGOS: Por su sincero apoyo y compañerismo, especialmente a Rolando Estevez y Juan Maldonado, rogando a Dios los tenga en el Paraíso Celestial.

AL PUEBLO DE GUATEMALA: Principal contribuyente del costo de mi formación universitaria.

A: La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

CAPITULO II

CAPITULO III

CAPITULO IV

INTRODUCCION

Como estudiante de derecho, siempre llamo mi atención las condiciones laborales de los trabajadores del Organismo Judicial, pues se hablaba siempre mucho de su rendimiento laboral, pero sus prestaciones laborales, especialmente las de índole salarial no sufrían casi nunca ninguna modificación, sin embargo en el año de mil novecientos noventa y dos, logran la negociación de su primer pacto colectivo de condiciones de trabajo, y eso les permite lograr una serie de conquistas, todas valiosas, que presuntamente les permitirían elevar, no solo sus condiciones de contratación individual de trabajo, sino también su nivel de vida. Entre aquellas prestaciones se contemplaba precisamente la indemnización por renuncia, la que constituía algo novedoso, pues había sido difícil que los empleadores en Guatemala, quisieran aceptar estar obligados a pagar alguna prestación al término de la relación laboral, sino habían despedido a los trabajadores, sin embargo en el Organismo Judicial se lograba aquella conquista que sin lugar a dudas se constituía en un gran avance. Sin embargo dos años después de celebrado el pacto colectivo de condiciones de trabajo, tomaba posesión una nueva Corte Suprema de Justicia, distinta a la que había negociado aquel pacto y se negaba a reconocerle valor al mismo, a tal extremo que la indemnización por renuncia y la casi totalidad del pacto suscrito, fueron inobservados y violados constantemente. Siendo la indemnización por renuncia una prestación que busca la subsistencia del trabajador del Organismo

Judicial, después de que éste ha terminado su relación laboral, quise evidenciar co este trabajo de tesis, cómo sistemáticamente la administración de justicia, presidid por una corte irrespetuosa de la ley, y ajena a los principios humanos retorcía e espíritu de la misma y condicionaba a los trabajadores al cumplimiento de requisito inexistentes en la ley. Sin embargo aunque todo lo aquí escrito es apegado a l verdad, hay también que concluir en que al final la situación todavía no cambia, aunque se tiene la esperanza de que las nuevas autoridades asuman el respeto nuestras leyes, eso aún habrá de esperar.

JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON

CAPITULO I

LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

1. CONSIDERACIONES

Es importante señalar que la relación de trabajo por su propia naturaleza esta dirigida y creada para agotarse en el tiempo, al darse alguno de los supuestos de terminación admitidos por el derecho.

En aquella dirección Miguel Hernainz Marquez, manifiesta que: " la terminación de los contratos de trabajo en general, puede producirse por dos tipos de causas diferentes: la primera de ellas resultante de que el elemento voluntario de la relación laboral es esencial, porque es el efecto inmediato de un acto jurídico; y la segunda causa fundamentada en un hecho exterior la voluntad de las partes de la relación laboral, que determina la imposibilidad de subsistencia".[1]

Ahora bien, según el mismo autor Hernainz Marquez, " el derecho del trabajo por vía positiva ha limitado las consecuencias extintivas de determinados actos o

[1] HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. La terminación de los contratos de trabajo. Pag. 130.

hechos, restringiendo así las facultades resolutorias del empleador".[2]

2. *LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL COMO ACTO JURIDICO*

Aunque por virtud del principio de estabilidad el Derecho del Trabajo procura l perdurabilidad de la relación laboral, no excluye los contratos de carácter temporal a plazo fijo, ni niega las facultades resolutorias que tienen las partes. Convier recordar que por acto jurídico se tiene a los actos voluntarios lícitos que tiene por f inmediato establecer entre las personas relaciones jurídicas o bien crear, modifica transferir o conservar derechos.

En aquella dirección el autor Hernainz Marquez, sostiene que: " la relación c trabajo se puede terminar por vinculación de un acto voluntario, lícito que tenga es propósito. El acto jurídico, continua el autor citado , podrá ser unilateral o bilatera fundado en un acto imputable a la otra parte ".

De tal cuenta, que determinadas circunstancias de fuerza mayor que en el derech común tendrían efectos extintivos, en el Derecho del Trabajo sólo habilitan a la ot parte de la relación de trabajo a denunciar la misma, es decir a ponerle fin.

---

[2] HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. Op. cit. Pag. 131.

3. LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR HECHO JURIDICO

La imposibilidad de que el contrato subsista por causa de un hecho jurídico, fuera de la voluntad de las partes, será siempre causa de extinción al ser imposible de manera material o jurídica, el objeto del contrato.

Para Miguel Hernainz Marquez, " El principio anteriormente relacionado, ha experimentado algunas limitaciones en el Derecho del Trabajo, ya que la fuerza mayor, salvo casos de excepción, no termina la relación de trabajo, sino concurre también un acto de voluntad derogatorio, con que concluya la relación de trabajo".[3]

La terminación del contrato en aquellas circunstancias, determinará según los casos, el pago de ciertas obligaciones dinerarias por parte del empleador, aquí se pueden mencionar entonces, los casos de despido por fuerza mayor, por falta o disminución del trabajo o bien por incapacidad absoluta.

Para el mismo Hernainz Marquez, " los hechos que hacen completamente imposible de renovar la relación laboral, son la muerte del trabajador o la del empleador". [4]

---

[3] HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. Op. cit. pag. 134
[4] HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. Op. cit. pag. 134

4. CLASIFICACION DE LAS FORMAS DE TERMINACION

A este respecto Luis Ramírez Bosco, expresa que: " existe una doble clasificación de las formas de terminación de la relación de trabajo: la que se refiere a la naturaleza de la causa que la origina y la que se refiere a los efectos indemnizatorios de la indemnización". [5]

En cuanto a la primera, Ramírez Bosco, señala: "que existen tres subclasificaciones: la terminación por voluntad de ambas partes; la terminación por voluntad de una de las partes; y finalmente la extinción fundada en causas no vinculadas a la voluntad de las partes de la relación laboral". [6]

En cuanto a la segunda clasificación el mismo autor señala: " que esta toma como pauta los efectos indemnizatorios que a cada una de las formas de terminación de los contratos de trabajo atribuye la doctrina, clasificándola como a continuación se detalla: despido por maternidad, despido por matrimonio, despido durante la licencia por enfermedad común, despido de representantes sindicales." [7]

---

[5] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Las indemnizaciones que derivan de la terminación del contrato de trabajo. Pag.- 84

[6] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Op. cit. Pag. 85.

[7] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Op. cit. Pag. 86.

5. *EL PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO*

En toda relación de trabajo, el origen es un acto de carácter bilateral, sin embargo, la terminación del contrato de trabajo, puede derivar de un acto jurídico unilateral, o de uno bilateral y también de un hecho externo a la voluntad de las partes. Una vez la relación de trabajo se termina por medio de un acto jurídico, ya sea éste unilateral o bilateral, en forma expresa o tácita, producirá efectos desde el momento en que se perfeccione, es decir desde el momento en que la decisión de terminar el contrato trasciende el ámbito de la parte de la relación laboral, que así desee hacerlo, alcanzando la esfera de conocimiento de la otra parte, buscando con esto, que se haga posible, el cumplimiento del mismo.

6. *OBLIGACIONES QUE DERIVAN PARA EL PATRONO DEL PERFECCIONAMIENTO DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.*

La terminación del contrato de trabajo, implica para el patrono, de acuerdo por lo señalado por el autor, Ramírez Bosco, la siguientes obligaciones:

El pago de haberes. Como consecuencia de la finalización de la relación laboral, el patrono debe pagar al trabajador, su remuneración hasta el día de la terminación, más los salarios adicionales que correspondan, tal el caso de asignaciones familiares, la proporción del salario anual complementario, premios,

horas extras, comisiones, participación en las utilidades, aún cuando no sea (tiempo normal de su liquidación, pues por ello deberán pagars proporcionalmente.

* Pago de obligaciones indemnizatorias. Sí la causal en la que se fundamenta l terminación del contrato de trabajo, establece el pago de alguna indemnizaciói el empleador deberá pagarla, siendo además obligación del empleador el pag de la indemnización por haber concluido ilícitamente la relación de trabaj(También el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice la proporción de la vacaciones no gozadas, así como otras prestaciones que en forma menc periódica le haga efectivas el empleador.
* Efectos personales del trabajador. Finalmente, el patrono deberá reintegrar ; trabajador, todos aquellos artículos propiedad del trabajador, que se haya encontrado en poder de la empresa durante el transcurso de la relación labora encontrándose dentro de éstos, los vehículos, la ropa o útiles de trabajo, entr otros. " [8]

Ahora bien, el mismo autor Ramírez Bosco, señala que: "la terminación de l relación laboral, no solo produce efectos y obligaciones para el patrono, sino qu también para el trabajador, señalado las que a continuación se detallan":

* Recibos. El trabajador al terminar la relación de trabajo, debe extender lc

[8] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Op. cit. pag. 91

recibos a favor del patrono correspondientes a las sumas de dinero que se le entregarán en concepto de las indemnizaciones previstas en la ley, sosteniéndose la regla de que dichos recibos sólo deben extenderse, sí los pagos efectuados en aquellos conceptos son por el total de las prestaciones y no por pagos parciales de las mismas.

* Obligación de indemnizar. Este es un caso que se produce muy rara vez, pues se da solo si el trabajador ha dispuesto terminar el contrato de trabajo, sin haber otorgado el preaviso correspondiente.
* Devolución de documentos. El trabajador debe también reintegrar aquellos documentos que sean propiedad del patrono, tales como carné de identificación, órdenes de compra, vehículos y demás instrumentos de trabajo.
* Rendición de cuentas. Esta obligación solo se da en el caso de que el trabajador haya tenido bajo su cargo la administración de negocios del empleador, debiendo para este efecto presentar al término de la relación laboral, la correspondiente rendición de cuentas, al menos que el empleador lo eximiera de dicha obligación.
* Obligación de guardar fidelidad. Esta obligación es de las que trascienden en el tiempo, aún y después de terminado el contrato de trabajo, citándose como ejemplo, a aquel trabajador que queda obligado a guardar secreto cuando haya tenido acceso a archivos, documentos o informaciones cuya divulgación pueda entrañar efectos indeseables para el patrono. "[9]

---

[9] RAMIREZ BOSCO. LUIS. Op. cit. pag. 92

7. LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUC CONSENTIMIENTO

Esta forma de terminación, es de trascendencia lógica, si se toma en cuenta que s las partes fueron las que dieron origen a la relación de trabajo, pueden ellas tambiér de la misma manera ponerle fin, y es aquí precisamente donde el principio de la autonomía de la voluntad juega un papel importante, mismo que la ley trata de conservar garantizando la libre expresión de voluntad del trabajador en contra de actos emprendidos en su contra por el empleador.

7.1. NATURALEZA DEL ACTO

El acto por medio del cual se termina un contrato de trabajo, por voluntad de ambas partes, se forma con la expresión conjunta de la voluntad de ambas partes libremente expresada, tendiente a dejar sin efecto el contrato de trabajo celebradc con anterioridad.

En esa dirección Ramírez Bosco, sostiene que: " la manifestación de voluntad se puede formar de manera expresa, cuando se exige bajo pena de hacer nula la contratación o la terminación que cumpla una serie de formalidades, y de manera tácita cuando se exige que la voluntad de las partes, se traduzca en un modo de comportamiento recíproco concluyente. El acto por el cual se termina un contratc

exige como condición esencial para ser válido, que sea expresión de la libre voluntad de las partes". [10]

8. *EL PREAVISO*

Para Ramírez Bosco, " en el Derecho del Trabajo, el instituto del preaviso, es de una larga tradición, que se remonta incluso al tiempo de las ordenanzas". [11]

De acuerdo a lo señalado por Ramírez Bosco, el trabajo para el dependiente, tiene como fin satisfacer sus necesidades alimentarias, que no pueden esperar largo tiempo, y para el caso del empleador, el que el trabajador deje de prestar el servicio, puede también traerle como consecuencia dificultades, mientras consigue un nuevo reemplazo. No obstante a que la posición de ambas partes en relación a este tema no es igualitario, la ley estabiece la obligación para el trabajador, específicamente en el caso guatemalteco, de dar el preaviso cuando ha dispuesto terminar su contrato de trabajo, por decisión unilateral.

Según Ramírez Bosco, el preaviso consiste en: " la comunicación anticipada, por

---

[10] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Op. cit. pag. 98
[11] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Op. cit. pag. 98

parte del trabajador de terminar el contrato de trabajo, siendo que la terminació debe ejecutarse de buena fe, con la formalidad y dentro del plazo que correspond de acuerdo al tiempo de servicio". [12]

Según el mismo Ramírez Bosco, "la obligación del preaviso debe cumplirs mediante la ejecución del acto que consiste, como ya se señalaba, en comunicar pc escrito al patrono, el deseo de terminar el contrato individual de trabajo, conllevand la obligación de que la comunicación se dé dentro del plazo previsto en l legislación". [13]

9. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DECISIÓI UNILATERAL.

Dentro del Derecho del Trabajo, a pesar de la limitación del principio de la autonomí de la voluntad, normalmente se requiere del concurso de la voluntad de las partes d la relación de trabajo, para iniciar el contrato. Todo lo contrario sucede para l terminación del contrato, en donde por decisión unilateral, únicamente se le permit concretarlo al trabajador, pues para el patrono esa facultad no existe. E consecuencia, el trabajador no enfrenta mayores limitaciones, a la facultad de qu goza de terminar el contrato de trabajo, por decisión unilateral, siendo la dimisión renuncia al trabajo, una de las formas más frecuentes y normales de terminación d

[12] RAMIREZ BOSCO. LUIS. Op. cit. pag. 104
[13] RAMIREZ BOSCO, LUIS. Op. cit. pag. 105

los contratos de trabajo por tiempo indefinido.

Finalmente en cuanto a este punto, Ramírez Bosco, señala que; "la naturaleza jurídica de la renuncia es de carácter negocial y derogatorio, pues deja sin efecto la relación jurídica laboral que unía a las partes, el acto jurídico es unilateral y se configura con la llegada al conocimiento de la otra parte de la manifestación de voluntad que termina el contrato por parte del trabajador.

10. LA TERMINACION BASADA EN EL INCUMPLIMIENTO DE UNA DE LAS PARTES.

Según Ramírez Bosco, " los contratos de tracto sucesivo, como el de trabajo, sean a plazo determinado o indeterminado, reconocen un pacto comisorio tácito, en base al cual una de las partes puede reclamar su resolución, cuando la otra omite las obligaciones a su cargo".[14]

En el ámbito del Derecho del Trabajo, considero como autor de este trabajo de tesis, que se reconoce este principio con cierta amplitud, puesto que el incumplimiento del contrato de trabajo por su naturaleza, no consciente la prosecución de la relación laboral y con ello se evita la terminación en caso de incumplimiento menor, como por ejemplo el atraso en el pago del salario uno o dos días después del plazo

[14] RAMIREZ BOSCO, LUIS. OP. cit. pag. 116

señalado por la ley, que con una oportuna rectificación del patrono hace viable la continuidad del vínculo laboral.

10.1. NATURALEZA DEL ACTO

" La terminación, según Alfonso Ruiz de Grijalva, fundada en el incumplimiento de una de las partes, es un acto jurídico negocial, unilateral, cuyo carácter es derogatorio, y cuyo causa se haya originada en el hecho injurioso configurado por el incumplimiento grave de la otra parte, es en consecuencia un acto de carácter resolutorio que pone fin ex nunc a la relación contractual que ha unido a las partes, y si el denunciante es el empleador con motivo del incumplimiento del trabajador, nos hayamos ante un despido directo con justa causa, y si la denuncia es por parte del trabajador, fundada en el incumplimiento del patrono, nos hayamos ante un despido indirecto. En consecuencia frente a un incumplimiento grave de las partes, la afectada podrá hacer denuncia de la relación con las consecuencias que la propia ley establece". [15]

El empleador entonces, poseedor de las facultades de dirección en la empresa, puede disponer del poder disciplinario en virtud del cual se puede sancionar a sus trabajadores por el incumplimiento del contrato, es decir, que la facultad de despedir con motivo de un incumplimiento del trabajador, integra de acuerdo a lo ya transcrito

[15] RUIZ DE GRIJALVA, ALFONSO. El contrato de trabajo. Pag. 242.

el poder disciplinario del patrono.

Finalmente, como autor considero, que para el trabajador el despido indirecto fundado en el incumplimiento del patrono, no tiene connotaciones disciplinarias, resultando simplemente el ejercicio regular de su derecho a terminar el contrato al sentirse despedido indirectamente.

CAPITULO II

LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

I. LAS FORMAS GENERICAS DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Según el artículo 76 del Código de Trabajo guatemalteco, existen tres formas genéricas que permiten terminar los contratos de trabajo, y de estas formas derivan las modalidades que conocemos en la práctica en relación a la terminación de esos contratos. Las tres formas previstas en aquella disposición son las siguientes:

LA DECISION UNILATERAL. Esta forma de terminación, está conferida únicamente a la persona del trabajador, quien a través del acto de la renuncia puede terminar el contrato de trabajo;

EL MUTUO CONSENTIMIENTO. Esta es una forma de terminación que prevee el acuerdo de voluntades de ambas partes de la relación de trabajo que permita ponerle fin a la misma, sin que se incurra en responsabilidad.

LA CAUSA IMPUTABLE A UNA DE LAS PARTES. Esta forma de terminación tiene como fundamentación para terminar el contrato de trabajo, la conducta de

una de las partes de la relación laboral, que permite que la otra pueda asumir la decisión de terminar la relación laboral pero sin convertirse en decisión unilateral sino como bien lo indica la denominación que recibe en la ley, por causa imputable a una de las partes.

2. LA CLASIFICACION DE LAS FORMAS DE TERMINACION POR CAUSA IMPUTABLE A UNA DE LAS PARTES.

Esta forma de terminación genérica se subclasifica en:

* Requisitos del Despido directo justificado
* Requisitos del Despido directo injustificado
* Requisitos del Despido indirecto.

2.1. REQUISITOS DEL DESPIDO DIRECTO JUSTIFICADO

En cuanto a este el artículo 78 del Código de Trabajo, establece que son requisitos para que se consume el despido directo justificado, el que el patrono lo comunique directamente al trabajador, y que posteriormente el trabajador cese efectivamente en sus labores.

En este caso es donde se genera la discusión, originada por la obligación que impone la ley al empleador que la comunicación del despido deba hacerse por

escrito, pues en la práctica diaria, en un 99% de casos, la comunicación del despido es por regla general, de manera verbal, lo cual hace que esta disposición sea inoperante y que pueda prestarse a que algún empleador niegue algún día que ha despedido, si no consta en manos del trabajador, la comunicación por escrito. Finalmente en este caso, debe tomarse en cuenta que lo que fundó la decisión para terminar el contrato de trabajo fue la comisión de alguna falta de trabajo por parte del trabajador lo cual constituye precisamente la falta imputable a éste.

2.2. REQUISITOS DEL DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO

Es la forma de finalización del contrato de trabajo imputable al patrono, por medio del cual comunica al trabajador el cese de su relación laboral, sin que exista causa justa que haya dado lugar al despido y en consecuencia el patrono esta obligado al cumplimiento de las obligaciones económicas incluido el pago de indemnización y de daños y perjuicios, de conformidad con los artículos 78 y 82 de nuestro código de trabajo.

2.3. REQUISITOS DEL DESPIDO INDIRECTO

En cuanto a esta clase de despido el artículo 80 del Código de Trabajo, establece que son requisitos para su consumación, el que el trabajador lo comunique al patrono en cualquier forma y que simultáneamente cese en el desempeño de las

labores. En este casos, cabe recordar que lo que funda la decisión del trabajador de terminar el contrato de trabajo, son todas aquellas actitudes patronales tendientes a menoscabar o reducir derechos mínimos del trabajador contenidos en el contrato individual del trabajo, que son los que lo hacen sentirse despedido y que constituyen la causa imputable al empleador para terminar con la relación laboral.

3. LA DECISION UNILATERAL COMO FORMA DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, EXCLUSIVA DEL TRABAJADOR

Como ya se refería al inicio de este capítulo, esta forma de terminación genérica, es conferida únicamente a la persona del trabajador, quien esta facultado para ponerle fin al contrato de trabajo en cualquier momento, por medio del acto de la renuncia y con el único presupuesto del preaviso, que constituye la comunicación previa que de la terminación debe dar el trabajador al patrono para permitirle a éste buscar oportunamente un sustituto.

4. LA TERMINACION INJUSTIFICADA O ILEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cuando el empleador asume la posición de dar por terminado un contrato de trabajo por decisión unilateral, incurre en ilegalidad, pues tal y como ya se señalaba anteriormente, no esta permitido para éste en la ley, el dar por terminado el contrato

de trabajo por decisión unilateral, pues en el caso de que el empleador decida terminar el contrato sin que exista justa causa por parte del trabajador la terminación se convierte en decisión unilateral y en consecuencia esta es ilegal, y acarrea para el empleador las responsabilidades que en el siguiente apartado se señalaran.

5. OBLIGACIONES QUE ACARREA PARA EL PATRONO LA TERMINACION INJUSTA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez el empleador termina el contrato individual de trabajo que lo une con el trabajador sin justa causa, el despido es ilegal y al incurrir en responsabilidad el patrono adquiere las siguientes obligaciones:

* Pagar la indemnización por tiempo de servicio, la cual debe calcularse a razón de un mes de salario por cada año de servicios, con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos seis meses de la relación laboral; y
* Pagar daños y perjuicios, los cuales se calculan a razón de doce meses de salarios sin importar el tiempo que dure el trámite del juicio dentro del que se promueva el reclamo por el despido injustificado.

6. FINALIDAD EN EL PERIODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Casi siempre se ha interpretado que el objeto del periodo de prueba es establecer la identidad del trabajador en el puesto en el que se desempeña, sin embargo, la finalidad doctrinaria y además legal de la institución del período de prueba dentro del contrato de trabajo, no es esa, sino es en realidad el dejar a las partes en libertad para terminar el contrato de trabajo en cualquier momento en el plazo estipulado por la ley para dicho instituto, sin que esto implique incurrir en responsabilidad. Es decir que durante el período de prueba, el patrono puede despedir al trabajador sin justa causa sin tener obligación de pagar indemnización por tiempo de servicio, así como también el trabajador puede renunciar sin necesidad de tener que dar el preaviso al empleador.

El plazo del período de prueba establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, es de dos meses, mientras que el período de prueba establecido para los trabajadores del sector público, establecido en la Ley de Servicio Civil, es de seis meses.

7. PRINCIPIO DE LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Por virtud de este principio debe entenderse que se invierte la obligación de probar,

tradicionalmente esta obligación corresponde a quien demanda, pues quien pretende algo es el que debe demostrar su pretensión. En materia de Derecho del Trabajo, la obligación de probar se invierte en virtud de este principio, y entonces quien es pretendido o quien es demandado en quien debe probar.

Es importante señalar que el principio de la inversión de la carga de la prueba únicamente tiene aplicación en aquellos juicios en donde se demande despido directo, pues en cualquier otro caso las partes cargan con su propia prueba, es decir que la operatividad del principio de la inversión de la carga de la prueba únicamente se da en el caso relacionado y en ningún otro.

8. FORMA DE PONERLE FIN A LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE PLAZO FIJO Y DE OBRA DETERMINADA.

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, cuando se trata de contratos individuales de trabajo a plazo fijo o de obra determinada, cada una de las partes, sí así lo desea, puede ponerle fin al contrato antes del vencimiento del plazo o de la conclusión de la obra si paga a la otra los daños y perjuicios correspondientes a la terminación del contrato. El estimado de estos daños y perjuicios debe hacerlo un Inspector de Trabajo si no hay litigio instaurado, y los tribunales de trabajo y previsión social, si se hubiese promovido reclamo judicial.

9. FORMAS QUE TERMINAN EL CONTRATO DE TRABAJO SI RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES DE LA RELACIO LABORAL Y DEJANDO A SALVO LOS DERECHOS DE LOS BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR.

De acuerdo a la legislación laboral, son causas que terminan los contratos d trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes:

* El advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo;
* La conclusión de la obra en los contratos de obra determinada;
* Cuando se invoquen las causas legales pactadas dentro del contrato de trabajc para la terminación de este; y
* Por mutuo consentimiento.

Adicionalmente a lo ya señalado, también se prevee dentro de la legislación laboral otras causas que permiten terminar los contratos individuales de trabajo de cualquie clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos d este y de sus herederos, las cuales son las siguientes:

* La muerte del trabajador, en cuyo caso sí éste en el momento de su deceso n gozaba de la protección del Seguro Social, tendrá obligación el empleador d reconocer a los dependientes económicos del trabajador una indemnizació

equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados. Es importante agregar que es presupuesto indispensable, que en el momento que el trabajador fallece se encuentre vigente su relación de trabajo con el empleador.

10. CAUSAS QUE FACULTAN AL EMPLEADOR PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para éste, las siguientes:

* 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 en contra de su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
* Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados con anterioridad 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;
* 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.

* 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.
* Cuando el trabajador 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.
* Cuando el trabajador cometa infidelidad en contra del empleador trasladando información que competa únicamente a éste.
* Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborables completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario, quedando obligado el trabajador a justificar la inasistencia al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
* Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
* Cuando el trabajador se niegue a acatar las ordenes del patrono y sus representantes en la dirección de los trabajos.
* Cuando la embriaguez consuetudinaria del trabajador ponga en peligro la vida de los compañeros de trabajo o los bienes del patrono.
* Cuando el trabajador haya sido condenado a prisión por sentencia firme y

ejecutoriada.

* Cuando el trabajador haya inducido en error al empleador al celebrar el contrato de trabajo, argumentando tener cualidades o conocimientos que no posee.

11. CAUSAS QUE FACULTAN AL TRABAJADOR PARA DAR POR TERMINADO SU CONTRATO DE TRABAJO

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

* Cuando el patrono no le pague su salario completo en la fecha y lugar convenido o acostumbrados.
* Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez.
* Cuando el patrono se conduzca abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
* Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.

Cuando el patrono o sus representantes 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 en donde se ejecutan las labores.

Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores este atacado

por una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer e contacto inmediato con la persona de que se trate.

* Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea pc carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o por la excesiv insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas d prevención y seguridad que establezca la ley.
* Cuando el patrono comprometa con su imprudencia la seguridad del lugar e donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren.
* Cuando el patrono o su representante en la dirección de sus labores traslade a trabajador a un puesto de menor jerarquía o con menos sueldo o le alter fundamental o permanentemente cualquiera de las condiciones pactadas en e contrato individual de trabajo.

12. REGLAS QUE RIGEN LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO

La indemnización que se paga al trabajador por despido injustificado se rige por la siguientes reglas:

* Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede se embargado, salvo en materia de obligación de alimentos y hasta en el porcentaje establecido por la ley.
* Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salario

devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de su relación laboral o proporcionalmente durante el tiempo que hubiere laborado.

* La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que suspendan el contrato de trabajo.
* Es nula ipso jure la cláusula de contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
* El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no esta obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate este protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y quede devengando desde el momento mismo de la cesación del contrato una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea mayor o equivalente a la indemnización por tiempo de servicio.
* Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fuere menor según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida determine el instituto, el patrono queda obligado a cubrir la diferencia del caso.

13. LA CONSTANCIA QUE EL PATRONO DEBE ENTREGAR AL TRABAJADOR AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL.

El patrono debe entregar al trabajador cuando concluye la relación de trabajo, un

documento en que haga constar, lo siguiente:

* La fecha del inicio y de terminación de la relación laboral
* La clase del trabajo ejecutado
* El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago

Ahora bien, si el trabajador lo solicita, sí así lo desea, en dicha constancia también se debe hacer constar lo siguiente:

* La manera cómo trabajo; y
* Las causas de la terminación de la relación laboral.

CAPITULO III

LA INSTITUCION DE LA INDEMNIZACION POR RENUNCIA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL ORGANISMO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA

1. EL ORIGEN DE LA PRESTACION

La institución de la indemnización por renuncia, dentro del Organismo Judicial del Estado de Guatemala, tiene su origen en el Acuerdo número 8-91 emitido por la Corte Suprema de Justicia el veinticuatro de mayo de mil novecientos noventa y uno, el que ha continuación, para una mayor ilustración se transcribe:

" Artículo 1.- Se crea la indemnización por renuncia para los trabajadores del Organismo Judicial que tengan más de diez años ininterrumpidos de laborar en el mismo. El monto de la indemnización en ningún caso, excederá de diez meses de salario y no se concederá por más de una vez.

Artículo 2.- Para cubrir las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior, se

establece un fondo anual de quinientos mil quetzales (Q.500,000.00), que incluirán en el presupuesto del Organismo Judicial. El fondo beneficiará a máximo de cincuenta trabajadores por año, o en su caso, hasta el número personas que permita beneficiar dicho monto, en caso de que no se agote la sur anual, el remanente pasará a saldo de caja.

Artículo 3.- El otorgamiento de la indemnización estará sujeto a las siguient condiciones:

a) Tener diez o más años de trabajo continuo en el Organismo Judicial y hab observado buena conducta durante su relación laboral.

b) No tener obligaciones pendientes con el Organismo Judicial.

c) estar en el efectivo desempeño de sus funciones en el momento de presentar solicitud.

Artículo 4.- Para fijar la indemnización por renuncia, deberá tomarse en cuenta promedio del salario base y el paso salarial, obtenido en los últimos seis meses d ejercicio presupuestario inmediato anterior al en que se solicite.

Artículo 5.- Para gestionar la indemnización por renuncia el interesado debe

Artículo 5.- Para gestionar la indemnización por renuncia el interesado deberá presentar:

a) Solicitud por escrito en papel simple con la sola firma del interesado, a la Jefatura de Personal y dentro de los tres primeros meses del año calendario.

b) Certificación del tiempo de servicio y de buena conducta.

c) Finiquito al respecto de sus obligaciones con el Organismo Judicial.

Artículo 6.- La Jefatura de Personal extenderá las constancias a que se refiere el artículo anterior y tramitará los expedientes para que la Presidencia del Organismo Judicial resuelve. En su caso, la Dirección Financiera hará efectivo el pago dentro del mes siguiente a la fecha en que se resuelva la solicitud, siempre que se compruebe que se ha hecho entrega a satisfacción del cargo, mediante el acta respectiva. Sí la resolución fuere negativa, dentro de ese plazo se notificará al interesado.

Artículo 7.- La indemnización por renuncia se otorgará a los trabajadores que hayan adquirido el derecho, atendiendo el siguiente orden:

a) A quienes tengan treinta o más años de laborar con el Organismo Judicial y m de sesenta años de edad.

b) A quienes tengan más de veinte años de servicio en el Organismo Judicial.

c) A quienes tengan más de diez años de servicio en el Organismo Judicial.

En casos similares o iguales, se tomará en cuenta para la prioridad respectiva, fecha de presentación de la solicitud con la documentación requerida. En tod caso, tendrán preferencia las personas de mayor edad y se atenderá el orden d presentación de la solicitud.

Artículo 8.- Las solicitudes que no sean resueltas afirmativamente por insuficienci de la asignación anual, tendrán prioridad en el próximo ejercicio, dentro del orde establecido en el artículo anterior, siempre que el trabajador continúe laborando e el Organismo Judicial.

Artículo 9.- Se perderá el derecho a percibir la indemnización aquí regulada, si no s plantea la solicitud en el plazo a que se refiere el inciso a) del artículo 5o. de est reglamento.

Artículo 10.- La Dirección Financiera hará las previsiones presupuestaria

correspondientes para el debido cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 11.- Los casos dudosos o no previstos serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 12.- De la Indemnización por Renuncia quedan excluidos los trabajadores por planilla y los que laboran por contrato.

Artículo 13.- Por esta única vez, las solicitudes de Indemnización por Renuncia deben presentarse dentro de los tres meses contados a partir de la fecha en que principie la vigencia del presente reglamento.

Artículo 14.- Este acuerdo entra en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Palacio del Organismo Judicial, el veinticuatro de mayo de mil novecientos noventa y uno

Comuníquese.

APARECEN ONCE FIRMAS ILEGIBLES. "[16]

[16] ACUERDO 8-91 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, GUATEMALA.

Como puede establecerse de un análisis sucinto del Acuerdo transcrito, en el tien su origen la indemnización por renuncia, pero el contenido del mismo evidenci algunas disposiciones de carácter discriminatoria con las que se violan los derecho de los trabajadores, tal el caso de condicionar el pago de la prestación solo para lo trabajadores cuyo tiempo de servicio sea de diez años o más, así como también e que no se cree un fondo suficiente para cubrir todas las solicitudes que se pueda presentar y desde luego, lo relacionado al orden de preferencia para el pago de l prestación y el condicionamiento de que deba seguirse laborando en el Organism Judicial hasta que se haga efectivo el pago de la prestación, no obstante y habe renunciado efectivamente. De lo anterior se puede deducir que aunque fue positiv el surgimiento de aquella institución, para los trabajadores del Organismo Judicial s fundamentación original vulneraba derechos mínimos consagrados en la legislació de trabajo, pues bajo ningún punto de vista podía aceptarse que se condicionara e pago de la prestación a aspectos que tenían por objeto discriminar en función de u grupo de trabajadores por otro, pero de esta forma funciono el pago de aquell prestación durante casi dos años, hasta que posteriormente, como se verá en e apartado siguiente, el surgimiento de la negociación colectiva en el Organism Judicial, vendría a superar todas las deficiencias que el relacionado acuerd contenía.

2. SU SUPERACION EN EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El 17 de agosto de 1992, se suscribió en el Organismo Judicial el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, mismo que continua vigente hasta la fecha, en virtud de haberse denunciado oportunamente y de no haberse producido la suscripción de un nuevo instrumento de normación colectiva, y el cual entre otras cosas daba origen a la institución de la indemnización por renuncia, totalmente diferente a como se había regulado en el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia, es decir, que sería ese instrumento de normación colectiva el que vendría a superar por completo los beneficios que esta prestación significaba para los trabajadores del Organismo Judicial.

Para una mejor comprensión se transcribe a continuación el artículo 46 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del mismo, a saber:

" Artículo 46. Indemnización por renuncia.- El Organismo otorgará al trabajador que renuncie, cualquiera que sea el tiempo de su relación laboral, una prestación en dinero equivalente al salario promedio devengado al último semestre de servicios

prestados, a razón de un salario por cada año de servicio y la parte proporcional que corresponda por fracción de año. Esta prestación se calculará y regulará de conformidad con el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia en lo que no se oponga a este precepto, con las siguientes modificaciones:

a) La duración mínima de la relación laboral se establece en un año;

b) El monto de la prestación, en ningún caso excederá de diez meses de salario;

c) Nunca se concederá a un mismo trabajador por más de una vez;

d) Es requisito para otorgar esta prestación que el trabajador no haya sido sancionado por falta grave en el servicio. El procedimiento se hará constar por escrito;

e) Las solicitudes de esta prestación podrán presentarse en cualquier tiempo mientras este vigente la relación laboral y serán resueltas en el orden de su presentación.

En el caso de que el trabajador renunciante tenga derecho al pago de diez meses de salario, acredite por medio de su expediente personal que ha desempeñado sus labores eficientemente y sin sanción alguna, se le reconocerá dos meses más de salario, por su buena conducta". [17]

---

[17] ARTICULO 46 DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL ORGANISMO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MISMO. 1992.

Conviene señalar que son evidentes los beneficios que esta disposición del pacto colectivo tendría sobre los contenidos del Acuerdo 8-91. Pues en primer lugar, de diez años de servicio que se exigía como condición para tener derecho para reclamar la prestación, se redujo únicamente a un año, el cual igualó la posición de todos los trabajadores y suprimió la disposición que discriminaba a unos por otros. En segundo lugar, el plazo para solicitar la prestación se amplió a cualquier tiempo; y por otro lado, dejó establecido que el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia, solo se aplicará en el caso de que no se oponga a lo dispuesto en el artículo 46 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

De todo lo anteriormente relacionado se deduce que de aquel Acuerdo sólo será aplicable lo que sea compatible con lo dispuesto en la norma 46 del Pacto Colectivo, pues contrariamente todo lo que haya sido superado por esta última disposición, automáticamente queda derogada, en función de que el pacto, por haber superado os mínimos que contenía el Acuerdo en relación, hizo inaplicable éste para siempre y creo en consecuencia nuevas disposiciones mínimas a favor de los trabajadores.

El carácter de ley profesional del pacto colectivo de condiciones de trabajo y el principio constitucional de aplicar la norma más favorable, creo para los trabajadores del Organismo Judicial, la oportunidad de desarrollar el precepto de la indemnización por renuncia por encima del Acuerdo 8-91, que como ya se ha señalado con anterioridad restringía garantías en favor de los trabajadores.

3. EL CARACTER MINIMO E IRRENUNCIABLE DE LA INDEMNIZACIÓN PO TIEMPO DE SERVICIO.

La indemnización por renuncia dentro de las relaciones de trabajo del Organism Judicial, asumió el papel de una indemnización de un tiempo servido, que una ve se puso en vigencia, modificó automáticamente todos los contratos individuales d trabajo vigentes presentes y futuros dentro del Organismo Judicial, pues todos estc sin excepción alguna, debieron adaptarse a lo dispuesto en el pacto colectivo, e decir, que ese instrumento de normación colectiva impuso para el Organism Judicial nuevas condiciones para la prestación de los servicios en los contratc individuales de trabajo, de lo que se infiere que entonces la indemnización pc renuncia pasó a ser una prestación mínima y además irrenunciable para todos lo trabajadores del Organismo Judicial, misma que no podrá ser menoscabada pc ningún motivo, y sólo será susceptible de ser superada por otro instrumento d negociación colectiva que venga a mejorar su regulación.

Conviene para entender de mejor forma, transcribir el fundamento constitucional d la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual se encuentra contenido en e artículo 106 de la Constitución Política de la República, a saber:

" Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derecho

consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la negociación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán Nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. "[18]

Por todo lo anterior, es que como autor del presente trabajo tesis, la indemnización por renuncia de los trabajadores del Organismo Judicial, tiene un carácter mínimo y además irrenunciable.

f. DE LA INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA ADICIONAL POR BUENA CONDUCTA.

La norma 46 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo, transcrita con anterioridad, establece como límite máximo para el reclamo del pago de la

[18] ARTICULO 106 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

indemnización por renuncia, diez meses de salario, es decir, que aunque el servido haya laborado más de diez años, únicamente se le reconoce el equivalente a die: años de servicio a razón de un mes de salario por año servido, pero adicionalmente el último párrafo de aquella norma, establece también que sí el servidor acredit mediante su expediente personal, que el desempeño de sus labores fue eficiente y sin sanción alguna tendrá derecho a que el Organismo Judicial le pague el importe de dos meses de salario adicionales a los diez que se señalaron anteriormente. A esta prestación adicional, es a la que se le conoce como Indemnización por renuncia adicional por buena conducta.

5. PORQUE LAS RESOLUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA VIOLAN EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO AL NEGAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA.

Como podrá corroborarse de la anterior exposición y de las copias de las resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia, que se acompañaran como anexos al presente trabajo de tesis, el Organismo Judicial ha dispuesto una práctica sistemática desde hace aproximadamente cuatro años, denegar a todos los trabajadores que solicitan el pago de su indemnización por renuncia, el cumplimiento de tal obligación laboral, argumentando como base de la negativa que la solicitudes se tendrán presentes para su oportunidad, en virtud de que existen actuaciones

judiciales pendientes de dilucidarse en los tribunales de trabajo.

Estas actuaciones judiciales, a las que hace referencia la Corte Suprema de Justicia, son los incidentes de ilegalidad de huelga que recientemente en el mes de septiembre del presente año fueron finalmente confirmados por un tribunal superior, y que dicho sea de paso no tienen nada que ver con el pago de la prestación que se estudia en este trabajo de tesis, pues como ya se ilustro abundante los requisitos para tener derecho al pago de la relacionada prestación están claramente determinados en la ley y no incluyen el que se tengan o no actuaciones judiciales pendientes. Adicionalmente hay que señalar que al no encontrarse firme actuaciones judiciales en las que en forma directa se juzgue la conducta de los trabajadores solicitantes, no puede invocarse esta cuestión como argumento para negar el pago de la prestación, pues es claro el principio de que nadie podrá ser condenado sin antes haber sido citado, oído y vencido en juicio ante tribunal competente y preestablecido, es decir que las resoluciones que en este sentido ha emitido la Corte Suprema de Justicia, violan el derecho de defensa de los trabajadores del Organismo Judicial y la presunción de inocencia reconocida también por la ley, a parte que como ya lo refería el Organismo Judicial no puede imponer a sus trabajadores, para el pago de esta prestación, más requisitos de los que prevee la ley, pues en este caso sustituiría la función de regular relaciones de trabajo que en ese Organismo ha asumido la negociación colectiva que se encuentra vigente y en donde obligadamente debe participar el Sindicato de Trabajadores.

De manera y por las razones ya analizadas, la negativa del Organismo Judicial d pagar la indemnización por renuncia a sus trabajadores, expresada en aquella resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, es absolutamente ilegal y no caus ningún efecto legal, puesto que pretende reducir derechos mínimos, e irrenunciable que conforman parte de las condiciones de contratación individual de que goza todos los trabajadores del Organismo Judicial.

Finalmente, es importante reseñar que en apoyo a lo aquí expuesto diversc tribunales de trabajo, han emitido sentencias en juicios ordinarios laborales en dond se ha condenado al Organismo Judicial, a pagar la indemnización por renuncia muchos trabajadores a los que, bajo los argumentos ya analizados, se había negad a pagarles, lo cual demuestra que el planteamiento del autor del presente trabajo d tesis es válido y aceptado.

CAPITULO IV

CRITERIOS DE ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL Y DE TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL, EN RELACION A LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, QUE IMPONEN DISTINTOS REQUISITOS DE LOS EXIGIDOS POR LA LEY, AL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR RENUNCIA.

1. PRESENTACION

Con el presente capítulo se pretende recoger el criterio de abogados litigantes en el área laboral y de trabajadores del Organismo Judicial que hayan presentado su trámite de indemnización por renuncia, para establecer que curso ha tomado ese trámite y en que ha concluido. Efectivamente, el muestreo que se presenta en este capítulo permitirá establecer una media de los trabajadores que presentan su solicitud de indemnización por renuncia al Organismo Judicial, en cuanto a precisar cual es el tiempo de servicio de éstos, cuanto demora la Corte Suprema de Justicia en resolverles sus solicitudes y si estas son resueltas de acuerdo a la ley o no. Todo lo anterior, permitirá no solo corroborar las hipótesis que sirven de base a esta investigación, sino además demostrar que en este ámbito el Organismo Judicial no ha respetado la ley y ha violado los derechos de los trabajadores que en la mayoría

de casos, han dejado gran parte de su vida laborando para aquel Organismo, sin recibir a cambio ningún estímulo ni mucho menos el pago de una prestación, que como la indemnización por renuncia les corresponde. De allí entonces la importancia que este capítulo representa.

2. ENCUESTA

FUENTE: La encuesta va dirigida a conocer el criterio de diez abogados litigantes especializados en el área laboral y diez trabajadores del Organismo Judicial

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: ***" ILEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN RELACION AL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES QUE RENUNCIAN DEL ORGANISMO JUDICIAL."***

SUSTENTANTE: ***JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON***

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, pa optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a lo títulos de Abogado y Notario.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta esta dirigida a Abogados Litigantes en el área de Derech

Laboral, con el objeto de conocer su criterio en relación a la existencia de la prestación denominada Indemnización por renuncia, que se regula en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de los trabajadores del Organismo Judicial.

Debe responder en los espacios en blanco con una **X** en la opción que estime correcta.

INTERROGANTES:

1. Sabe usted que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y sus trabajadores, establece la existencia de la prestación denominada indemnización por renuncia:

SI:_____ NO:____

2. Considera usted que el pago de la indemnización por renuncia de los trabajadores del Organismo Judicial, debe regirse por el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o por el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia, con el que nació a la vida Jurídica aquella prestación:

PACTO COLECTIVO: ____ ACUERDO 8-91:_____

3. Considera usted lícito que la Corte Suprema de Justicia no haya previsto u fondo suficiente para pagar la indemnización por renuncia a todos los trabajadore que presentan su solicitud durante cada año:

SI:____ NO:____

4. Considera usted que es legal que la Corte Suprema de Justicia haya resuelto e el pasado, denegar a los trabajadores del Organismo Judicial, el pago de s indemnización por renuncia, por encontrarse pendiente de resolver la ilegalida de la huelga realizada en el mes de marzo de mil novecientos noventa y seis:

SI:____ NO:____

JFPC/T.99

EVALUACION DE LA ENCUESTA NUMERO UNO

1. En cuanto a la interrogante número uno su resultado permite establecer que el 100% de los profesionales del derecho encuestados, conoce de la existencia de la prestación de la indemnización por renuncia que existe en el Organismo Judicial, como consecuencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que en el año de mil novecientos noventa y dos, allí celebrada, factor este muy importante, pues permitió que los encuestados respondieran con certeza las interrogantes que se le formularan.

2. En cuanto a la interrogante número dos, su resultado permite establecer que todos los abogados entrevistados especialistas en derecho del trabajo, coinciden en señalar en que es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo el que debe de regir el trámite para el pago de la prestación de la indemnización por renuncia, pues según ellos de acuerdo al espíritu de las leyes de trabajo el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia, dio origen a la prestación, pero fue posteriormente superado por el instrumento de normación colectiva referido, lo cual hizo que el Acuerdo quedara prácticamente derogado. En este sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

3. En relación a la interrogante número tres, su resultado es en extremo importante, pues permite respaldar uno de los argumentos esgrimido por el autor de este trabajo

de tesis, en cuanto a que no es lícito que la Corte Suprema de Justicia sólo prove una determinada cantidad de fondos para pagar a los trabajadores para los qu alcance la indemnización por renuncia, dejado de lado a muchos que presentan s solicitud año con año y que tienen que entrar a una lista de espera que en mucho casos excede hasta los tres años de la terminación de la relación laboral. En es sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

4. En cuanto a la interrogante número cuatro, su resultado permite tambié corroborar con la opinión de los expertos entrevistados que es ilegal que la Cor Suprema de Justicia condicione el pago de la indemnización por renuncia presupuestos que no están contenidos dentro de los requisitos que manda el pac colectivo de condiciones de trabajo, este es el caso de las múltiples resoluciones qu ha emitido aquella corte, denegando el pago de la indemnización, con el argumen en que primero debía resolverse la ilegalidad de la huelga planteada en lo tribunales de trabajo. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

WYBRACOLUNTE L

INTERMEDIATE

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: ***" ILEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN RELACION AL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES QUE RENUNCIAN DEL ORGANISMO JUDICIAL."***

SUSTENTANTE: ***JOSE FRANCISCO PELAEZ CORDON***

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta esta dirigida a trabajadores del Organismo Judicial, con el objeto de conocer su criterio en relación al cumplimiento del pago de la prestación denominada Indemnización por renuncia que se regula en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de los trabajadores del Organismo Judicial.

Debe responder en los espacios en blanco con una **X** en la opción que estime correcta.

INTERROGANTES:

1. Cuanto tiempo laboro usted en el Organismo Judicial antes de presentar su solicitud de pago de indemnización por renuncia:

5 años:_____ 10 años:____ 15 años o más:____

2. Cuanto tiempo transcurrió para que le resolvieran su solicitud de indemnización por renuncia:

6 meses: _____ 1 año:_____ 2 años:_____

3. Le autorizaron o denegaron el pago de la indemnización por renuncia:

AUTORIZADO:____ DENEGADO:____

4. Posteriormente a que entrego el cargo, promovió algún recurso para obligar al Organismo Judicial para que le pagara su indemnización por renuncia:

SI:____ NO:____

5. Que recurso promovió contra la resolución que le denegó el pago de su indemnización por renuncia:

JUICIO ORDINARIO LABORAL:____

AMPARO:____

6. El motivo para denegarle el pago de su indemnización por renuncia fue la huelga realizada en el Organismo Judicial en el año de mil novecientos noventa y seis:

SI:____ NO:____

JFPC/T.99

EVALUACION DE LA ENCUESTA NUMERO DOS

1. En cuanto a la interrogante número uno su resultado permite establecer que e 50% de los trabajadores encuestados laboro en el Organismo Judicial, antes d presentar su solicitud de indemnización por renuncia por más de diez años, mientra que el otro 50% laboro en el Organismo por más de quince años. Ambos datos so de extremo importantes, pues permiten corroborar que la mayoría de trabajadore que solicita el pago de esta prestación ha dejado una parte muy grande de su vida servicio de la administración de justicia, de allí lo grave que resulte la negativa de l Corte Suprema de Justicia, de pagar una prestación a trabajadores que se ha ganado todo el derecho.

2. En cuanto a la interrogante número dos, su resultado permite establecer que tiempo que demora la Corte Suprema de Justicia en resolver las solicitudes c indemnización por renuncia de sus trabajadores excede siempre más de un año, cual es completamente injusto, pues la mayoría de trabajadores entrega el cargo se queda esperando a que se haga efectivo el pago de la prestación, qu seguramente será empleada para satisfacer alguna necesidad básica de éste y familia. Por ello estimo que cuando la indemnización por renuncia no se paga corto tiempo se vulnera su finalidad que es precisamente la de constituir un fon que permita la subsistencia del trabajador después de concluida su relación

trabajo con el Organismo Judicial. El 50% de los encuestados manifestó haber esperado un año para la resolución de su solicitud, mientras que el restante 50% manifestó haber esperado dos años para lo mismo.

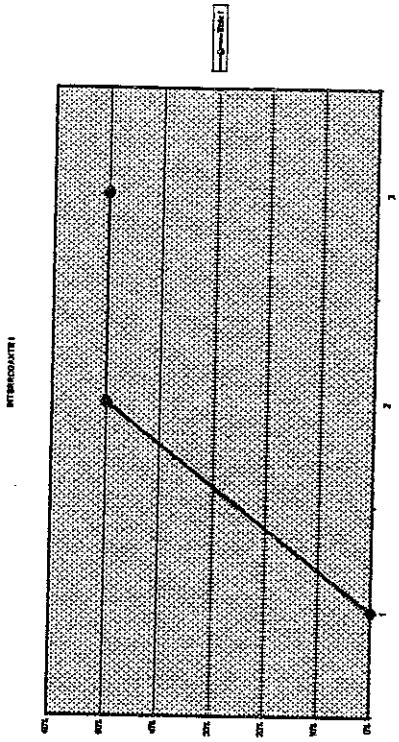
3. En cuanto a la interrogante número tres, su resultado permite comprobar una de las hipótesis base de este trabajo de tesis, en cuanto a que una gran mayoría de solicitudes de indemnización por renuncia, por no decir la totalidad, son resueltas negativamente, lo que viene hacer inoperante la existencia de la prestación que aunque normada en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, se ve con indiferencia por la autoridades del Organismo Judicial.

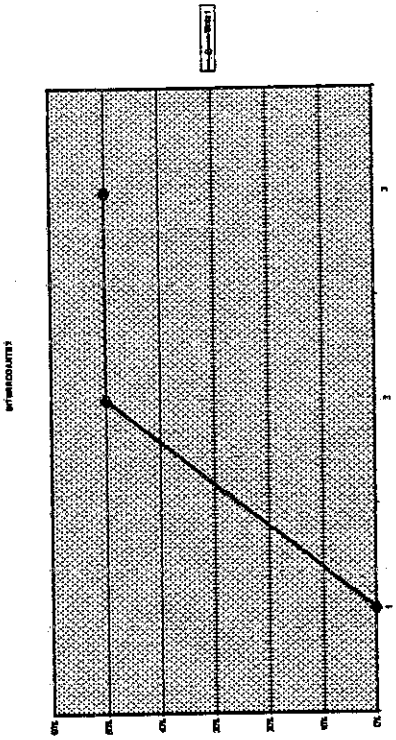
4. En cuanto a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer que luego de la denegatoria, del pago de la indemnización por renuncia, el 100% de los encuestados promovió acciones legales, para obligar al pago de la misma, el cual puede considerarse como positivo, aunque en un buen número de casos las acciones promovidas por los trabajadores no son las indicadas, lo cual provoca pérdida de tiempo y en algunos casos hasta la posibilidad de que prescriba el derecho por no haberse ejercido en tiempo y en la vía correspondiente.

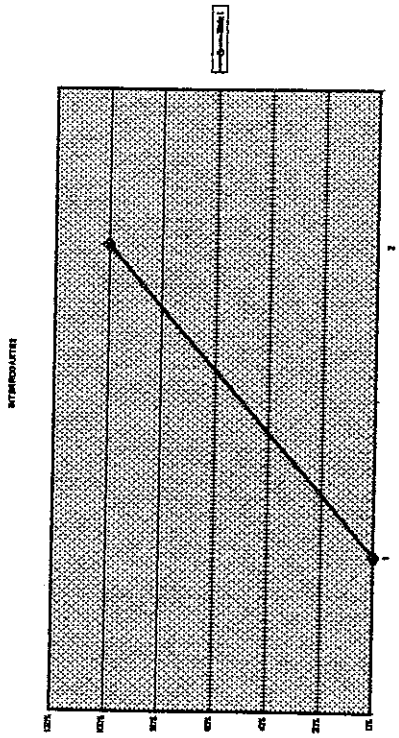
5. En cuanto a la interrogante número cinco, su resultado es importante pues se logró establecer que el 40% de los encuestados promovió acciones constitucionales de amparo, en contra de la negativa de la Corte Suprema de Justicia, de pagarles su

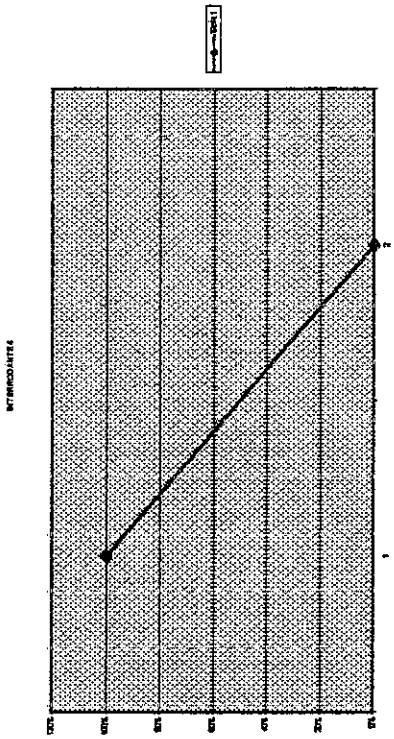
indemnización por renuncia, mientras que el otro 60% promovió juicios ordinario laborales, con la misma pretensión. En algunos de los casos encuestados se relat que la acción de amparo había resultado una vía incorrecta para reclamar, pues e primera instancia ya había sido denegada, mientras que en los casos de juici ordinario avanzaban, aunque lentamente, en forma más segura y conveniente.

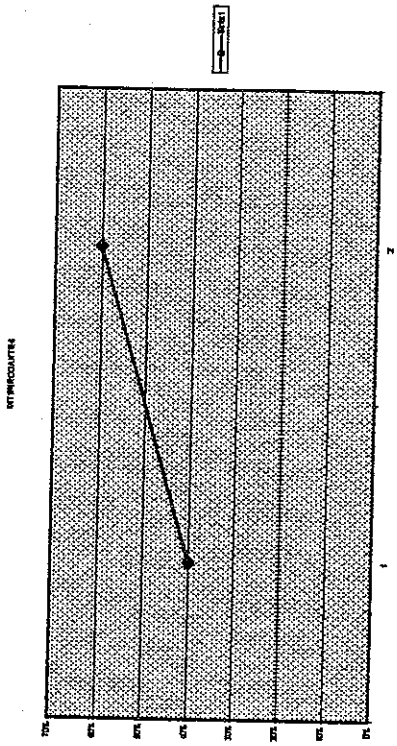
6. En cuanto a la interrogante número seis, su resultado permite demostrar que l causal invocada por la Corte Suprema de Justicia, para negar la prestación de l indemnización por renuncia, ha sido el que se espere a que se resuelva sobre l ilegalidad de la huelga de los trabajadores del Organismo Judicial realizada en año de mil novecientos noventa y seis, cuestión ilegal, pues esta no es condició establecida en el pacto colectiva de condiciones de trabajo para negar el pago de l indemnización por renuncia.

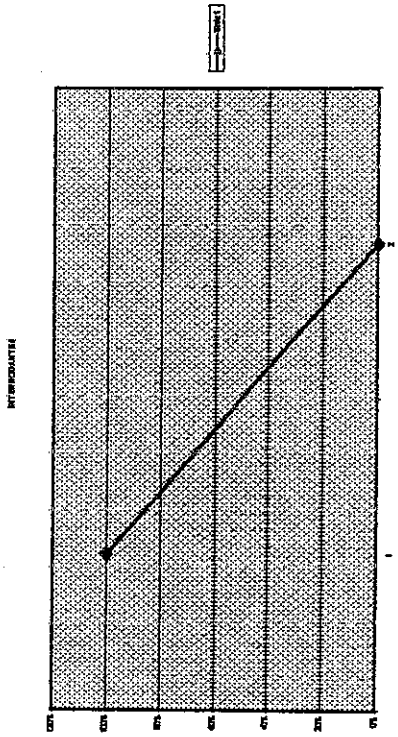

INTERCOURTE
1
2
3






INTERMEDIATES
1-BBT


INTERRUPTS
Series1
1
2



CONCLUSIONES

1. La indemnización por renuncia de los trabajadores del Organismo Judicial constituye una prestación novedosa con carácter de significativa conquista laboral, pues deriva de la discusión y negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo que allí existe.

2. La exigencia por parte de la Corte Suprema de Justicia, de cualquier presupuesto que no se encuentre contemplado dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Organismo Judicial como requisito para el pago de la indemnización por renuncia, es ilegal y en ningún caso puede ser convalidado por los tribunales de trabajo.

3. Es ilegal que la corte Suprema de Justicia no prevea la existencia suficiente de fondos, que permita cancelar al trabajador en forma inmediata a su solicitud el pago de su indemnización por renuncia.

4. El plazo para el pago de la indemnización por renuncia después de entregado el cargo por los trabajadores, excede en el 90% de los casos al año.

5. Se concluye en que la acción constitucional de amparo, no es la vía procesal

indicada para reclamar, una vez negado el pago de la indemnización por renuncia que este se haga efectivo, pues previamente deben agotarse las acciones que prevee la legislación ordinaria.

6. Se concluye en que es el juicio ordinario laboral, la vía procesal en la que debe demandarse el pago de la indemnización por renuncia.

7. Se concluye en que la exigencia contenida en el literal a, del artículo 3 de Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia viola el principio de igualdad, pues pretende que la prestación de la indemnización por renuncia solo sea aplicable a aquellos trabajadores que han laborado por más de diez años en el Organismo Judicial.

8. El pacto colectivo de condiciones de trabajo, prevalece por razón de ser una disposición más favorable a los trabajadores, sobre el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia que ha sido ampliamente superado y que se ha hecho prácticamente inaplicable.

9. Las resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia, en relación al pago de la indemnización por tiempo de servicio, en forma negativa, violan el pacto colectivo de condiciones de trabajo, pues se fundamentan en presupuestos que no

son requisitos exigidos por aquel.

10. Un 50% de los trabajadores del Organismo Judicial que solicitan su pago de indemnización por renuncia, han laborado en ese Organismo por más de veinticinco años de servicios.

BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS:

a. ANASTASI, LEONIDAS
FINALIDADES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
Editorial Porrua
Buenos Aires, Argentina
1989.

b. BIELSA, RAFAEL
CONSECUENCIAS DENTRO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LA CONVENCION COLECTIVA.
Editorial Lajouane
Buenos Aires, Argentina
1984.

c. BUSTAMENTE ALCINA, JORGE
LA IMPERATIVIDAD DE LAS NORMAS DERIVADAS DE LA CONVENCION COLECTIVA
Editorial Abeledo Perrot
Buenos Aires, Argentina
1990

d. HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL.
LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
Editorial Barcelona
Madrid España
1985.

e. LEGON, FERNANDO
NATURALEZA DE LA CONVENCION COLECTIVA
Editorial Heliasta
Buenos Aires, Argentina
1988.

f. MURGA, JUSTIN
LA TRASCENDENCIA DE LA DECISION UNILATERAL EN LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO
Editorial UTEHA
México, D.F.
1986.

g. RAMIREZ BOSCO. LUIS
LAS INDEMNIZACIONES QUE DERIVAN DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Editorial UTEHA
México, D.F.
1983

h. RUIZ DE GRIJALVA, ALFONSO,
EL CONTRATO DE TRABAJO
Editorial Galista
Madrid, España
1993.

TESIS

a. MALDONADO, JAIME ANIBAL
LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SISTEMA CAPITALISTA
USAC. 1971

3. PONCIANO PALMA, JULIO ARTURO
INDEMNIZACION UNIVERSAL
USAC, 1974

)ICCIONARIOS:

a. CABANELLAS, GUILLERMO.
DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL.
EDITORIAL HELIASTA
BUENOS AIRES ARGENTINA,
1988

b. OSORIO, MANUEL.
DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES.
EDITORIAL HELIASTA
BUENOS AIRES ARGENTINA,
1984

LEGISLACION:

a. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA
b. CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO
c. LEY DE SERVICIO CIVIL
d. PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRI EL ORGANISMO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MISMO.
e. ACUERDOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA NUMEROS 8-91 Y 30-96.

ANEXOS

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

ACUERDO NUMERO 8-91

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO

Que en sesión de fecha veintidós de marzo del corriente año, la Corte Suprema de Justicia resolvió otorgar la Indemnización por Renuncia a sus trabajadores, por lo que debe emitirse el reglamento correspondiente.

POR TANTO:

Con fundamento en los artículos 108, 110, 205 y 213 de la Constitución Política de la República, 52, 53 y 54, incisos f),. g) y h) de la Ley del Organismo Judicial,

ACUERDA:

Emitir el siguiente:

REGLAMENTO DE LA INDEMNIZACION POR RENUNCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL

Artículo 1.- Se crea la Indemnización por Renuncia para los trabajadores del Organismo Judicial que tengan más de diez años ininterrumpidos de laborar en el mismo. El monto de la indemnización en ningún caso, excederá de diez meses de salario y no se concederá por más de una vez.

Artículo 2.- Para cubrir las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior se establece un fondo anual de QUINIENTOS MIL QUETZALES (Q.500,000.00), que se incluirá en el Presupuesto del Organismo Judicial. El fondo beneficiará a un máximo de cincuenta trabajadores por año, o en su caso, hasta el número de personas que permita beneficiar dicho monto.
En caso no se agote la suma anual el remanente pasará a saldo de caja.

Artículo 3.- El otorgamiento de la indemnización estará sujeto a las siguientes condiciones:

a) Tener diez o más años de trabajo contínuo en el Organismo Judicial y haber observado buena conducta durante su relación laboral.

b) No tener obligaciones pendientes con el Organismo Judicial.

c) Estar en el efectivo desempeño de sus funciones en el momento de presentar su solicitud.

Artículo 4.- Para fijar la indemnización por renuncia deberá tomarse en cuenta el promedio del salario base y el paso salarial, obtenidos en los últimos seis meses del ejercicio presupuestal inmediato anterior al en que se solicite.

Artículo 5.- Para gestionar la indemnización por renuncia el interesado deberá presentar:

a) Solicitud por escrito en papel simple con

la sola firma del interesado, a la Jefatura de Personal y dentro de los tres primeros meses de cada año calendario.

b) Certificación del tiempo de servicio y de buena conducta.

c) Finiquito respecto de sus obligaciones con el Organismo Judicial.

Artículo 6.- La Jefatura de Personal extenderá las constancias a que se refiere el artículo anterior y tramitará los expedientes para que la Presidencia del Organismo Judicial resuelva. En su caso, la Dirección Financiera hará efectivo el pago dentro del mes siguiente a la fecha en que se resuelva la solicitud, siempre que se compruebe que se ha hecho entrega a satisfacción del cargo, mediante el acta respectiva. Si la resolución fuere negativa, dentro de ese plazo se notificará al interesado.

Artículo 7.- La Indemnización por Renuncia se otorgará a los trabajadores que hayan adquirido el derecho, atendiendo el siguiente orden:

a) A quienes tengan treinta años o más de laborar con el Organismo Judicial y más de sesenta años de edad.

b) A quienes tengan más de veinte años de servicio en el Organismo Judicial.

c) A quienes tengan más de diez años de servicio en el Organismo Judicial.

En casos similares o iguales, se tomará en cuenta para la prioridad respectiva, la fecha de presentación de la solicitud con la documentación requerida. En todo caso, tendrán preferencia las personas de mayor edad y se atenderá al orden de presentación de la solicitud.

Artículo 8.- Las solicitudes que no sean resueltas afirmativamente por insuficiencia de la asignación anual, tendrán prioridad en el próximo ejercicio, dentro del orden establecido en el artículo anterior, siempre que el trabajador continúe laborando en el Organismo Judicial.

Artículo 9.- Se perderá el derecho a percibir la indemnización aquí regulada, si no se plantea la solicitud en el plazo a que se refiere el inciso a) del artículo 5o. de este reglamento.

Artículo 10.- La Dirección Financiera hará las previsiones presupuestarias correspondientes para el debido cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 11.- Los casos dudosos o no previstos serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Artículo 12.- De la Indemnización por Renuncia quedan excluídos los trabajadores por planilla y los que laboran por contrato.

Artículo 13.- Por esta única vez, las solicitudes de Indemnización por Renuncia deben presentarse dentro de los tres meses contados a partir de la fecha en que principie la vigencia del presente reglamento.

Artículo 14.- Este acuerdo entra en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Palacio del Organismo Judicial, el veinticuatro de mayo de mil novecientos noventa y uno.

COMUNIQUESE."

Magistrado Vocal
Corte Suprema de Justicia

Martho Lupe Molina de Jaramillo
Magistrado Vocal
Corte Suprema de Justicia

HUGO PELLECER ROBLES
MAGISTRADO

VICTOR MANUEL QUIÑERA WOLTKE
SECRETARIO DE LA CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA

SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA
DEL ORGANISMO JUDICIAL

GUATEMALA, C. A.

SIRVASE HACER REFERENCIA AL NUMERO Y FECHA DE ESTE OFICIO.

Número

CIRCULAR No. 18 /DGP/sdc

Guatemala, 16 de agosto de 1996.

A: PRESIDENTES DE LAS SALAS DE APELACIONES
JUECES DE PRIMERA INSTANCIA Y DE PAZ
DEL TERRITORIO NACIONAL

SEÑOR PRESIDENTE:
SEÑOR JUEZ:

Para su conocimiento y para que se sirva hacerlo del conocimiento del personal a su cargo transcribo el acuerdo No. 30-96 de la Corte Suprema de Justicia, que copiado dice:

"ACUERDO No. 30-96
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
CONSIDERANDO:

Que es conveniente reformar el artículo 8o. del Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia que se refiere a Reglamento de la Indemnización por Renuncia del Organismo Judicial, tomando en cuenta básicamente que para el goce de esta prestación no debe requerirse que el trabajador continúe laborando en el Organismo Judicial. Por tal razón en sesión de fecha treinta y uno de julio del corriente año, la Corte Suprema de Justicia resolvió reformar dicho artículo.

POR TANTO:

Con fundamento en los artículo 108, 205 y 213 de la Constitución Política de la República, 52, 53 y 54 incisos f), g) y h) de la Ley del Organismo Judicial,

ACUERDA:

Artículo 1o.- Se reforma el artículo 8 del Reglamento de la Indemnización por Renuncia del Organismo Judicial, contenido en el Acuerdo número 8-91 de esta Corte, el cual queda así:

"Artículo 8: Las solicitudes que no sean resueltas afirmativamente por insuficiencia de la asignación anual, tendrán prioridad para el próximo ejercicio, dentro del orden establecido en el artículo anterior. Para el goce de esta prestación no se requiere que el trabajador continúe laborando en el Organismo Judicial."

Artículo 2o. Este Acuerdo entra en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Palacio del Organismo Judicial, en Guatemala, el siete de agosto de mil novecientos noventa y seis. (Aparecen las firmas respectivas)."

Atentamente,

DONALDO GARCIA PELAEZ
SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
DEL ORGANISMO JUDICIAL

SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL