

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR COMO CAUSAL DE DESPIDO
JUSTIFICADO EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA SUSTITUCIÓN
PATRONAL**



Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2006

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



**LA NECESIDAD DE REGULAR COMO CAUSAL DE DESPIDO
JUSTIFICADO EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA SUSTITUCIÓN
PATRONAL**

GERMÁN GUZMÁN CASTELLANOS

GUATEMALA, octubre de 2006

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez.
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Gloria Melgar Rojas de Aguilar
Vocal:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Secretario:	Lic. Luis Efraín Guzmán Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
Vocal:	Lic. Rolando Sandoval Amado
Secretario:	Lic. Rafael Morales Solares

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



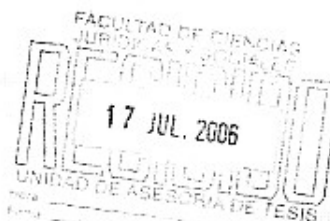
CORPORACION DE ABOGADOS

Licenciado Rodolfo Giovanni Celis Lopez

Guatemala, 15 de Julio del 2006.



Señor Jefe:
Unidad de Asesoría de Tesis
Lic. Marco Tulio Castillo Lutin.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Presente.



Distinguido Licenciado:

En atención a providencia de esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha treinta de marzo del dos mil seis, en la que se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller **GERMÁN GUZMÁN CASTELLANOS**, y que oportunamente proceda a emitir Dictamen correspondiente.

Atentamente le informo que **ASESORÉ** la tesis del Bachiller **GERMÁN GUZMÁN CASTELLANOS**, la cual se intitula: **"LA NECESIDAD DE REGULAR LA SUSTITUCIÓN PATRONAL COMO CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO"**. Es de indicar que el contenido científico del trabajo es de carácter jurídico dentro del ámbito del Derecho Laboral y del Derecho Procesal Laboral, en el cual se desarrollan generalidades del derecho del trabajo, la estabilidad laboral y terminación de los contratos de trabajo, y en especial en que consiste la sustitución patronal y las propuestas que dan para que sea modificados los artículos 23 y 79 del Código de Trabajo.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud: se hizo uso de los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al desarrollo del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal Laboral, la investigación es de suma importancia.

Asimismo se procedió a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo de la tesis, en especial sobre el título de la investigación el cual se denominará: **"LA NECESIDAD DE REGULAR COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA SUSTITUCIÓN PATRONAL"**, con el único objeto de tener una mejor visión sobre el contenido de la misma; por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena todos los requisitos que exige el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE** y que es procedente ordenar se nombre el revisor respectivo y oportunamente su impresión y el Examen Público de Tesis.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:


Lic. **RODOLFO GIOVANI CELIS LOPEZ**
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 6152


11 Calle 8-14, Zona 1. 5to. Nivel, Oficina 52, Edificio Tecún * Tel.: 2-232 2258 * 2-230 6473



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de julio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) CARLOS DE LEÓN VELASCO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **GERMÁN GUZMÁN CASTELLANOS**. Intitulado: **"LA NECESIDAD DE REGULAR COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA SUSTITUCIÓN PATRONAL"**.

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.


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



cc Unidad de Tesis
MTCL/slh



CORPORACION DE ABOGADOS

Licenciado Carlos Humberto de León Velasco
Guatemala, de agosto de 2006.

Señor:
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Presente.



Distinguido Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis de fecha dieciocho de julio del dos mil seis, en donde se me nombra como revisor de tesis del Bachiller GERMÁN GUZMÁN CASTELLANOS, intitulada "LA NECESIDAD DE REGULAR COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA SUSTITUCIÓN PATRONAL". Para el efecto hago constar, que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

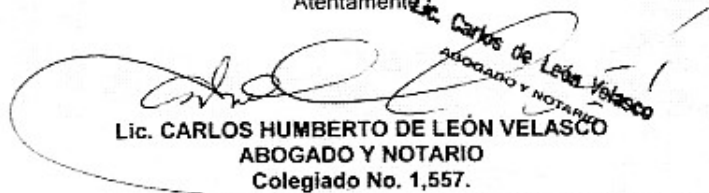
El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente a los derechos del trabajador y el derecho del Trabajo.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, que las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución a los derechos del trabajador y la necesidad de regular como causal de despido a favor del trabajador cuando existe una sustitución patronal.

Así mismo procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente DICTAMEN FAVORABLE.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente


Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 1,557.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, once de septiembre de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (de la) estudiante **GERMÁN GUZMÁN CASTELLANOS**, titulado **LA NECESIDAD DE REGULAR COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA SUSTITUCIÓN PATRONAL**. Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/III



DEDICATORIA

Al Soberano Dios, Dios Omnipotente Rey de Reyes, Señor de Señores, A Él sea el honor, el imperio, la gloria y la alabanza, por haberme concedido la sabiduría y conocimiento para obtener este título académico y profesional.

A MIS PADRES:

Pedro Guzmán y María Casimira Castellanos Sutuj con profundo amor y respeto y que mi triunfo sea una recompensa a sus sacrificios, esfuerzos y ayuda incondicional.

A MIS HERMANOS:

Enma Leticia, Pedro Alexander, Eify Roberto, Sergio Dionel, Julio César y Ángel Andrés por su apoyo incondicional y que mi triunfo sea de satisfacción y un ejemplo a seguir.

A MIS TIOS:

Por sus muestras de cariño y comprensión, con mi agradecimiento y cariño especial e infinito.

CON MUCHO AMOR:

Karim Aracely Álvarez Medina compañera de mi vida, gracias por su amor y comprensión, por apoyarme incondicionalmente en este camino tan difícil.

A MIS AMIGOS:

Luis Baudilio, Marlon, Oscar, Vinicio y Gamaliel

por brindarme su apoyo incondicional en cada momento,
con mucho aprecio.

A LOS LICENCIADOS:

Lic. Rodolfo G. Celis, Lic. Carlos H. De León,
Lic. Roberto Romero, Lic. Héctor David España
que en su momento fueron instrumento de mi vida profesional, y quienes con
su apoyo asesoría y sabias enseñanzas me ayudaron a aumentar mis
conocimientos académicos.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme
brindado los conocimientos necesarios que me permitieron alcanzar mi triunfo.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Generalidades en el derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto de trabajo.....	1
1.2. Sujetos del derecho del trabajo.....	2
1.2.1. Trabajador.....	2
1.2.1.1. Terminología.....	2
1.2.2. Patrono.....	3
1.2.2.1. Terminología.....	3
1.2.3. Representante patronal.....	4
1.2.4. Intermediario.....	5
1.3. Contrato de trabajo.....	6
1.4. Clases de contrato de trabajo.....	6

CAPÍTULO II

2. Estabilidad laboral.....	9
2.1. Concepto de estabilidad laboral.....	9
2.2. Clases de estabilidad laboral.....	11
2.2.1. Estabilidad absoluta.....	11
2.2.2. Estabilidad relativa.....	12
2.3. Fundamento y principios que rigen la estabilidad.....	12

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Terminación de los contratos individuales de trabajo.....	15
3.1. Generalización.....	15
3.2. Terminología.....	15
3.3. Concepto de terminación y rescisión.....	16
3.4. Formalidades de la terminación de trabajo.....	17
3.5. Efectos colaterales.....	18
3.6. Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo.....	19
3.6.1. Terminación por decisión del patrono.....	19
3.6.1.1. Despido.....	19
3.6.1.1.1. Principios fundamentales del despido.....	21
3.6.1.2. Despido directo.....	21
3.6.1.2.1. Despido directo legal o justificado.....	24
3.6.1.2.1.1. Causas justas del despido.....	25
3.6.2. Terminación por decisión del trabajador.....	46
3.6.2.1. Por renuncia.....	46
3.6.2.2. Por abandono.....	48
3.6.2.3. No reintegrarse a su puesto de trabajo.....	48
3.6.2.4. Despido indirecto.....	49
3.6.2.4.1. Causas justas de despido indirecto.....	50
3.6.3. Terminación por otras causas.....	65
3.6.3.1. Por mutuo consentimiento.....	65
3.6.3.2. Por fallecimiento del trabajador.....	65
3.6.3.3. Por incapacidad o fallecimiento del patrono.....	66

	Pág.
3.6.3.4. Por cierre o compraventa de la empresa.....	67
3.6.3.5. Por vencimiento del plazo.....	68
3.6.3.6. Por fuerza mayor o caso fortuito.....	69
3.6.3.7. Por insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa.....	70
3.7. Efectos de la terminación de los contratos de trabajo.....	71
3.7.1. Por causa imputable a una de las partes.....	72
3.7.1.1. Causa imputable al trabajador.....	72
3.7.1.2. Causa imputable al patrono.....	72
3.7.2. Por voluntad de una de las partes.....	73
3.7.2.1. Del patrono.....	73
3.7.2.2. Del trabajador.....	73
3.7.3. Por mutuo consentimiento.....	73
3.7.4. Por cumplimiento del tiempo del contrato.....	73
3.7.4.1. Contratos a plazo fijo y para obra determinada.....	73
3.7.5. Por disposición de la ley.....	74
3.7.5.1. Por muerte del trabajador.....	74
3.7.5.2. Por fuerza mayor o caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono.....	75

CAPÍTULO IV

4. La sustitución del patrono.....	77
4.1. Concepto de sustitución.....	77

	Pág.
4.2. Solidaridad entre cedente y cesionario.....	78
4.3. Casos en que se da la sustitución patronal.....	79
4.3.1. Por enajenación.....	79
4.3.2. Por arrendamiento.....	79
4.3.3. Por sucesión hereditaria.....	79
4.3.4. Por fusión.....	80
4.3.5. Por subasta pública.....	80
4.3.6. Por usufructo.....	80

CAPÍTULO V

5. La indemnización.....	83
5.1. Definición.....	83
5.2. Clases de indemnización.....	84
5.2.1. Indemnización de daños y perjuicios.....	84
5.2.2. Indemnización laboral.....	84
5.3. Importancia del pago de la indemnización.....	85

CAPÍTULO VI

6. Propuestas de modificación.....	87
6.1. Modificar los Artículos 23 y 79 del Código de Trabajo.....	87
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo no se pretende agotar los múltiples problemas que afronta el trabajador en la relación laboral, sino simplemente exponer teorías y algunas soluciones para que el trabajador goce de sus derechos en el momento de surgir la sustitución patronal.

Al no estar regulado en el Código de Trabajo la sustitución patronal como una causa justa que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, el trabajador no puede presentar su renuncia después de tener el conocimiento de la sustitución patronal debido a que si lo hace el patrono no está obligado a pagarle la indemnización que le corresponde, porque no se encuentra regulado en el Código de Trabajo como una causa justa que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo.

En este caso el trabajador queda desprotegido, porque en el momento de emplazar al patrono para reclamar sus prestaciones por despido indirecto, el patrono puede probar que el trabajador presentó su renuncia y por tal razón no tiene derecho a su indemnización.

En el presente trabajo lo que se pretende es establecer cuales son los efectos que se producen al darse la sustitución patronal; y determinar si es necesario que el legislador modifique los Artículos 23 y 79 del Código de Trabajo, incluyendo la sustitución como una causa justa que faculte al trabajador para dar por terminado su relación laboral.

En el primer capítulo se pretende establecer, la definición de trabajo así como los sujetos que forman la relación del trabajo. Al hablar de trabajo se entiende que es un derecho de la persona y una obligación social; y al darse un contrato de trabajo surgen los sujetos de trabajo, tales como: trabajador, patrono, representante patronal e intermediario.

En el segundo capítulo se expone lo relativo a la sustitución patronal, los casos en que puede darse la sustitución y la solidaridad que surge entre cedente y cesionario.

(ii)

En breve podemos decir que sustitución patronal es la transmisión de la propiedad de una empresa o de un establecimiento, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrono con todos los derechos y obligaciones; y al darse la misma el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.

En el capítulo tercero se explica la estabilidad laboral como un elemento que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, quedando el patrono legalmente impedido para terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley. Así también se habla de las clases de estabilidad laboral y de los fundamentos y principios que rigen la misma.

En el capítulo cuarto se refiere a la terminación de los contratos de trabajo, el objeto esencial es analizar cada una de las causales que el Código de Trabajo enumera para dar por terminado el contrato individual de trabajo, buscando su espíritu e intencionalidad, adecuando en cada norma las diferentes actitudes de los sujetos contratantes, concluyendo con los efectos que surgen al darse la terminación de los contratos individuales de trabajo.

El capítulo quinto y sexto se trata de explicar la importancia de la indemnización, las clases de indemnización; y los motivos por los cuales se propone modificar los Artículos 23 y 79 del Código de Trabajo, para que el trabajador pueda presentar su renuncia al momento de enterarse de la sustitución patronal y tener derecho de su indemnización o bien poder continuar la relación laboral con el nuevo patrono y en el momento de que sea despedido por el nuevo patrono pueda reclamar la indemnización que le corresponde por el tiempo de servicio prestado al patrono sustituido.

CAPÍTULO I

1. Generalidades en el derecho del trabajo

1.1. Concepto de trabajo:

La palabra trabajo proviene del latín tripalium, “aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos”. Y el DRAE lo define como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.¹

A través de la historia, el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones: en el Antiguo Testamento, se entiende como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación. En 1776 Turgot, en su edicto, señaló la libertad de trabajo como un derecho de la burguesía. En el Tratado de versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) se señala: “El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consistente en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

El Artículo 3 de la ley federal, indica que: “El trabajo es derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.²

El Autor Manuel Alonzo García define el trabajo como: “ el eje de una serie de relaciones sociales”.³

El autor Néstor De Buen Lozano, señala que las relaciones de trabajo se clasifican en: “a) Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda física o jurídico-colectivo;

1 Real academia española, **Diccionario de la lengua española**, Espasa-Calpe, Madrid, 1992.

2 México, Artículo 3 de la **Ley federal del trabajo**.

3 García, Manuel Alonzo, **Curso de derecho de trabajo**, boch, Barcelona, 1964, Pág. 16.

b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; c) Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores”.⁴

La esencia del derecho del trabajo se encuentra regulado en el Artículo 101 de la Constitución de la República de Guatemala, que indica: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Por lo antes expuesto se puede concluir que el derecho del trabajo es una facultad que tiene toda persona para realizar cualquier profesión o actividad lícita que le plazca; y que le asegure una mejor condición de vida, de salud y un nivel económico decoroso.

1.2. Sujetos del derecho del trabajo:

1.2.1. Trabajador

1.2.1.1. Terminología

A las personas que prestan un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc, El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas

personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admiten distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en el Artículo 4 y 43 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, que recoge el principio de libertad e igualdad del trabajo.

Así también en el Artículo 3 de la ley federal del trabajo, en el segundo párrafo indica: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.⁵

En términos generales se entiende que el trabajador siempre será una persona física, que presta sus servicios en forma personal a otra persona física o jurídica, existiendo una relación de subordinación entre ambos.

En el Código de Trabajo decreto número 1441 en su Artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.2.2. Patrono

1.2.2.1. Terminología

Toda persona que recibe los servicios de un trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc. El termino mas usado es el de patrono o empleador.

El patrono es toda persona individual o jurídica, civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años de edad y en el goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal.

5 México, Artículo 3 de la **Ley federal del trabajo**.

La Ley federal del trabajo define al patrón en su Artículo 10 , primer párrafo: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El Autor Alfredo Sánchez Alvarado, define al patrono como: “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.⁶

Por otra parte el Autor Néstor De Buen Lozano define al patrono como: “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁷

En el Código de Trabajo en el Artículo 2 indica que: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.2.3. Representante patronal

La representación es un término que se asocia básicamente al derecho civil; el representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendiente, el trabajador tiene la obligación de obedecer las directrices que dentro del trabajo imponga el representante del patrono.

El Autor Néstor indica que el concepto de representante del patrono: “No excluye la condición de trabajador, al menos en la actual etapa de la jurisprudencia”.⁸

La Ley federal del trabajo en el Artículo 11 indica que representante del patrón; son: “aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para esto sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido”.

En nuestra legislación el Código de Trabajo en el Artículo 4 establece que: “representante del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste

6 Sánchez Alvarado, **Derecho del trabajo**, Pág. 299.

7 De Buen Lozano, **Ob. Cit**; Pág. 453.

8 **Ibid**, Pág. 446.

funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

1.2.4. Intermediario

Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador. Si el servicio que una persona contrata, lo va a realizar un tercero, que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la discutible figura del intermediario.

La intermediación consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios.

La Ley federal del trabajo en el Artículo 12 determina: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Así mismo en su Artículo 13 señala que: “No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El Artículo 5 del Código de Trabajo establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

“No tienen carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

1.3. Contrato de trabajo:

En el Código de Trabajo en su Artículo 18 indica: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.4. Clases de contrato de trabajo:

El contrato de trabajo se clasifica en:

- tiempo indefinido

El Código de Trabajo en su Artículo 25 inciso a) indica: “Cuando no se especifica fecha para su terminación.

- A plazo fijo

El Código de Trabajo en su Artículo 25 inciso b) establece: “Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...”

- Para obra determinada

El Artículo 25 inciso c) del Código de Trabajo indica: “Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada...”

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los incisos a) y b) ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido, tal como lo indica el Artículo 26 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO II

2. Estabilidad laboral

2.1 . Concepto de estabilidad laboral:

La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante el patrono queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar.

El autor Mario De la Cueva, dice que: “La estabilidad apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la advertencia y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo e la certeza del presente y del futuro.

“La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera”.

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

Por su parte el autor Néstor De Buen Lozano, menciona que: “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta

es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural”.¹⁰

Es importante tener presente lo que indica el texto del Artículo 23, punto I, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En realidad, al hablar de la estabilidad en el empleo, no se piensa en un derecho de propiedad del trabajador, respecto a su puesto, del cual no podría separarse. Un principio así, daría al traste con la naturaleza de la relación de trabajo.

El autor Mozart Víctor Rossomano señala que: “La estabilidad en el trabajo, es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido”.¹¹

En nuestra legislación, la estabilidad laboral se encuentra regulado en el Código de Trabajo Artículo 26 que establece: “Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”.

10 De Buen Lozano, **Ob. Cit;** Pág. 547.

11 Russomano, **La estabilidad del trabajo en la empresa,** Pág. 13.

En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

En conclusión podemos decir que la estabilidad es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.

2.2. Clases de estabilidad laboral:

El autor José Dávalos, establece que: “La estabilidad de los trabajadores entra a una etapa crítica en problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la voluntad del patrón. La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación”.¹²

2.2.1. Estabilidad absoluta

La estabilidad absoluta, por regla general, es la que tiene los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo.

El autor Mario de la Cueva, dice que: “Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral, de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador”.¹³

12 Dávalos, **Notas al libro la estabilidad del trabajador la empresa**, Pág. 43.
13 De La Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 221.

2.2.2. Estabilidad relativa

La estabilidad relativa consiste en las salvedades que la ley determina a la regla general de la permanencia en el empleo; el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor, por supuesto no imputables a las partes, así como lo establece el Artículo 86 del Código de Trabajo.

El autor Mario De La Cueva, dice que: “Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”.¹⁴

2.3. Fundamento y principios que rigen la estabilidad:

El objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patronos a practicar el despido de modo anárquico y caprichoso, lo que propiciaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores.

Los principios que rigen la estabilidad en el empleo son los siguientes:

- De dignidad. Si se advirtiera el despido aun sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con trabajo; perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.
- De igualdad. Si se considera que por regla general el trabajador no tiene el poder económico del patrono, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de éste, por ello, en otra época aquél podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicara responsabilidad del empleador. Entonces para nivelar la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.

- De libertad. En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente, a menos que sea por causa legal de rescisión imputable a él, por caso fortuito o fuerza mayor y, en general, por motivos que hagan imposible la relación del trabajo y no sean imputables a las partes, es decir, lo que técnicamente se denomina terminación de la relación de trabajo.

Otras de las formas de concluir la relación de trabajo, sin atentar contra la libertad y estabilidad en el empleo, es por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada y por mutuo consentimiento.

CAPÍTULO III

3. Terminación de los contratos individuales de trabajo

3.1. Generalización:

“Constituye una preocupación constante de signo universal, en el derecho de trabajo, velar por la continuidad en el empleo o sea obtener la máxima supervivencia del contrato. Consecuencia del carácter vital que para la casi generalidad de la población de cualquier país posee la retribución que de aquel se obtiene”.¹⁵ de ahí que las legislaciones laborales traten de limitar o restringir las causas de terminación de los contratos de trabajo, tratando de impedir (salvo recíprocas y auténticas voluntades de ambas partes), la terminación del mismo sin causa, esto es, asegurarle al trabajador que mientras no surjan circunstancias de hecho o fundados motivos de derecho que imposibiliten la continuidad en el desempeño de las tareas habituales y remuneradas se mantenga la relación de trabajo existente.

3.2. Terminología:

Existen varios términos o conceptos relacionados tales como: terminación, expiración y rescisión del contrato o de la relación de trabajo.

Así, tenemos que en diferentes pasajes de nuestro Código Laboral, se hace referencia a terminación de los contratos de trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etc, para referirse en esencia al presente tema, cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleada.

3.3. Concepto de terminación y rescisión:

No es lo mismo hablar de **terminación** que de **rescisión**. Irrevocablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa; pero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la **terminación** de contratos.

“la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁶

Aun cuando existe relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

El autor Mario De La Cueva, señala que: “ La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.¹⁷

16 De La Cueva, Mario: **Ob. Cit**; Pág. 241.

17 **Ibid**, Pág. 838.

Por su parte el autor Néstor De Buen Lozano, en una cita que hace del autor Cabanellas apunta que: “ Lo referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos y, a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupadas dentro de un concepto genérico cual sería el de terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, Disolución, revocación, despido. Más aún, se intenta contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral”.¹⁸

En conclusión podemos decir que la **terminación** de la relación de trabajo, es 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 que en derecho le correspondan al trabajador.

3.4. Formalidades de la terminación de trabajo:

Al igual que con el inicio del contrato laboral no se requiere de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importando quien haya decidido ponerle fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo que indica: “ La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajo indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes

18 De Buen Lozano, **Ob. Cit**; Pág. 119.

de que transcurra el término de prescripción, con el objeto que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”. por una parte el documento sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones.

3.5. Efectos colaterales:

- Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.
- El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador, así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.
- Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social).

3.6. Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo:

3.6.1. Terminación por decisión del patrono

3.6.1.1. Despido

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

Partiendo pues de un sistema de plena libertad de contratación y despido, suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarnos con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial. En Guatemala rige, en términos generales, la libertad de contratar y despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada. Visto desde otro ángulo el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización previamente fijada por la ley ese derecho se le puede quitar.

El despido es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

El empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que se traduce en el pago de indemnización) si el despido es simple, sin invocación de motivo justo.

Las excepciones derivan de situaciones especiales que restringen el derecho del patrono para dar por terminado el contrato de trabajo; esa facultad corresponde en esos casos a un juez de la jurisdicción laboral.

- **Plazo fijo**

Cuando el contrato se pacta por tiempo fijo, cualquiera de las partes puede ponerle fin antes del vencimiento del plazo, pero pagando a la otra parte los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de Trabajo o de los Tribunales de Trabajo. Esto lo establece en el Artículo 84 del Código de Trabajo.

No existe parámetros precisos que puedan orientar a un juzgador a fijar la cuantía de los daños y perjuicios en caso de terminación por parte del trabajador. Si la terminación la provoca el empleador, los montos fijados en la ley son imprácticos y no se fijan en función del plazo que quedaba pendiente de ejecución, sino que del trabajo que se haya ejecutado un día de salario por cada mes laborado.

- **Ejecución de obra**

Cuando el contrato se pacta por ejecución de obra determinada, procede la fijación de daños y perjuicios siguiendo los lineamientos civiles.

Para Kansel y Dersch es: “La rescisión de la terminación de trabajo por declaración universal”.¹⁹

Para Lyon Caen (citado por el licenciado Oscar Nájaro Ponce), define el despido como el: “Acto por el cual una de las partes asalariado o empleador, pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo”.²⁰

Para estos autores el despido existe para ambas partes, en tal sentido lo podemos estudiar desde dos puntos de vista:

19 Kansel y Dersch, **Derecho de trabajo**, Pág. 345.

20 Nájaro, **La extinción de la relación de trabajo, por decisión unilateral**, Pág. 18.

- Despido directo y
- Despido indirecto

3.6.1.1.1. Principios fundamentales del despido

El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono.

En principio el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal.

Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes. El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave. Se insiste que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

3.6.1.2. Despido directo

“Es el acto unilateral de voluntad del patrono, por virtud del cual pone fin a la relación de trabajo”.²¹

La cesación del trabajador, cuando se produce por un acto unilateral derivado de la voluntad del empresario, se denomina despido directo, éste a su vez podrá ser con

justa o sin justa causa, pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral pone fin al vínculo laboral que liga a las partes.

Para el autor Néstor De Buen Lozano, el despido es: “Un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.²²

Según el autor Mario De La Cueva, el despido ha sido definido por la doctrina como: “El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo”.²³

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 76, indica: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le pone 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”. De tal definición se deducen cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo: a). Por voluntad del patrono; b). Por voluntad del trabajador; c). Por causa imputable a una de las partes; d). Por mutuo consentimiento; y e). Por disposición de la ley.

En tal sentido; y conforme lo indica el Licenciado Oscar Nájaro Ponce, existen cuatro notas peculiares, que se dan al disolverse una relación laboral, siendo éstas: “a) Ser voluntario; b) Ser unilateral; c) Ser constitutivo; y d) Ser antiformalista. Voluntario por cuanto emana de una sola parte, perfeccionándose el acto con la recepción de la manifestación de la voluntad, con el conocimiento de aquel a quien se dirige; por unilateralidad, no se necesita la aceptación de la denuncia del contrato por el sujeto pasivo; tiene carácter constitutivo el acto jurídico, porque al momento en que se formula la manifestación unilateral de voluntad, se fija la fecha u oportunidad en que el vínculo

22 De Buen Lozano, **Ob. Cit**; Pág. 77 y 78.
23 De La Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 251

laboral se disuelve y por último no ésta sujeto a formas solemnes, aún cuando la decisión debe ser absoluta, clara, incondicional y total”.²⁴

Ahora bien, estos cuatro elementos, caben perfectamente dentro de las cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo ya indicadas, con la excepción del elemento unilateralidad, el cual no se condiciona a la terminación del contrato por mutuo consentimiento, ya que dentro de esta forma cabría perfectamente un nuevo elemento denominado: bilateral, en virtud de que la terminación del mismo, como su nombre lo indica debe ser acordado por ambas partes.

En conclusión se puede decir que 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, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo. Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma en el Artículo 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo.

En consecuencia, el despido directo debemos estudiarlo desde el punto de vista de la legalidad o ilegalidad del acto, pues dependiendo de esta calificación que le dé el órgano jurisdiccional traerá como consecuencia el pago de la indemnización a favor del sujeto inculpable o pasivo.

3.6.1.2.1. Despido directo legal o justificado

“La mayoría de las legislaciones como un medio de controlar la estabilidad del empleo, y a su vez limitando el abuso de poder que pueda derivar del ejercicio de las facultades patronales, estipula que la rescisión del contrato de trabajo, por decisión unilateral del empleador está acondicionado a que tenga por origen una causa legal que generalmente se identifica con el calificativo de justa”.²⁵

Al analizar cada una de dichas causas, las cuales en todas las legislaciones guardan gran similitud, se verá que las mismas están fundadas en circunstancias o condiciones de incumplimiento que devienen de una actitud dolosa o negligente del destinatario de dicha medida.

La justicia o no del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa manera, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago. Si se implementare la indemnización universal, esto es el pago de indemnización en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia.

Pero nuestra legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el inicio de las mayores controversias laborales a nivel individual.

Para poder dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, el Artículo 77 del Código de Trabajo, nos proporciona un detalle de hechos o situaciones que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada. Se trata de un listado muy genérico y que da lugar a encontradas

interpretaciones. Entre esas causales son pocas las que se pueden determinar en forma taxativa. La ausencia injustificada por más de dos días, es de las pocas causales de fácil comprobación.

Encontramos en la practica dos problemas: el primero consiste en la adecuación de una de esas figuras al caso real, esto es, la interpretación que se dé a los alcances del precepto; y el segundo, más importante aún, en poder demostrar en juicio o fuera de él, la efectiva comisión de uno de esos hechos por parte del trabajador. Esta situación se agrava dentro del proceso, en virtud de la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba, por la cual corresponde al empleador demostrar que el trabajador cometió alguna de las listadas faltas laborales; a ello se debe sumar el principio de tutelaridad que también cobra vigencia en el campo procesal y adicionalmente el poco formalismo que informa estos procesos de trabajo.

El despido es pues JUSTIFICADO si se efectúa en alguna de las causales contenidas en el detalle del Artículo 77 del Código de Trabajo; el empleador podrá invocar para el despido una de esas causales, lo cual podrá o no haber sido cierta y aun siendo cierta el empleador tendrá que sostener y probar ante un juez laboral que el trabajador efectivamente incurrió en la falta. Caso contrario deberá pagar la indemnización.

Es importante resaltar que de conformidad con las reformas al Código de Trabajo, el aviso de la terminación por despido debe darse POR ESCRITO, pudiéndose derivar que en defecto de tal formalidad, la relación laboral continúa o que, el trabajador sigue devengando su salario.

3.6.1.2.1.1. Causas justas del despido

Todas las legislaciones laborales, en título especial enumeran las actitudes o comportamientos del trabajador, que facultan para que el patrono pueda dar por

terminado el vínculo laboral, sin que tal decisión le provoque consecuencias jurídicas o económicas; generalmente se les denomina en conjunto “causas justas de despido”.

Es claro que, al tomar el empleador la decisión de dar por terminada la relación laboral con base en cualquiera de dichas causas justas, no queda allí resuelta la situación, por el contrario la misma ley concede al despedido el derecho de accionar ante el órgano jurisdiccional en caso de inconformidad, para que el empleador en debido proceso acredite suficientemente la existencia o verificación del hecho que dio origen a su despido, el Onus Probandi, recae en el patrono y si no prueba plenamente ésta, dentro del marco señalado por la ley, la misma lo condena al pago de la indemnización correspondiente.

Resulta pertinente señalar que las normas contenidas tanto en el Artículo 77 como en el 79 del Código de Trabajo, coloca caracteres y actitudes del trabajador y empresario de tal vaguedad y tal elasticidad que resulta fácilmente concebible, un incumplimiento contractual que no quepa dentro de alguna de ellas; indisciplina, vías de hecho, conducta inmoral, injurias, deslealtad, sabotaje, inceptitud; como ejemplos, todos ellos están citados en el o los preceptos como causas de despido, en tal sentido para evitar tal ambigüedad, las indicadas causas deben ser, al respecto el autor Oscar Nájaro Ponce indica: “En sentido taxativo, precisamente para no perder la fiscalización social, cuya hermenéutica lo basan en la estabilidad del empleo y prolongación de la vigencia de la relación laboral hasta el máximo sin que con tal criterio se trate de ahogar el poder patronal de desligarse de un colaborador pues es en el juzgado ante quien se plantea la litis, o sea la procedencia del despido tendrá que resolver finalmente según cada caso objetivamente”.²⁶

Ahora bien, qué método se debe seguir para la interpretación de cada uno de los supuestos jurídicos que contienen las causales que estudiaremos, nuestro ordenamiento jurídico adopta dos métodos para la interpretación de las leyes: 1) El de carácter general contenido en el Artículo 10 del Decreto 2-89, del congreso de la República (Ley del Organismo Judicial), que indica: “Las normas se interpretarán

conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente:

a. A la finalidad y al espíritu de la misma; b. A la historia fidedigna de su institución; c. A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d. Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho; y 2) El segundo para la interpretación de las leyes y reglamentos de la rama privativa de trabajo, contenido en el Artículo 17 del Código de Trabajo, que indica: “Para los efectos de interpretar el presente Código sus reglamentos y demás leyes de trabajo se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

La norma contenida, en el Artículo 17 citado, es de aplicación propiamente a la resolución de cada caso concreto, en el cual se establecerá el interés de la clase obrera, en tal sentido al analizar el texto de cada una de las causales de terminación del contrato de trabajo, serán interpretadas en su sentido natural y obvio, dándole por consiguiente su significación legal cuando se les haya definido expresamente, buscando el espíritu e intencionalidad que cada supuesto contempla, sin pretender darle una concepción netamente civilista a un derecho dinámico y hondamente social. Fundamentando en las razones expuestas, analizaré cada una de las causas de terminación de los contratos individuales de trabajo e indicar que de conformidad con el Artículo 77 del Código de Trabajo Guatemalteco vigente, 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 labores”;

La presente norma contiene cuatro supuesto de despido justo, a saber:

- inmoral
- injuria
- calumnia y

- vías de hecho.

- **inmoral**

Según el autor Guillermo Cabanellas, la inmoralidad es: “Lo contrario a la moral o buenas costumbres; indecente, desvergonzado”; y por moral: “Lo relativo a la percepción o valoración del entendimiento o de la conciencia, lo espiritual; abstracto, perteneciente al fuero interno o a impulsos sociales, por contraposición a lo jurídico”.²⁷ En otras palabras el adjetivo moral es sinónimo de: decente, decoroso, honesto, honrado.

Tanto la inmoralidad o moralidad de un individuo, debe ser apreciada de acuerdo al entendimiento o a la consideración de cada ser; en consecuencia no es posible, normar este valor dentro de un ordenamiento jurídico, pues el mismo pertenece al fuero interno de cada ser, puntualizando que el elemento diferenciador entre las normas morales y normas jurídicas es la coercibilidad de la norma; en tal sentido las consecuencias de la inmoralidad son innumerables en sus distintas formas, que abarca desde la violación de las llamadas buenas costumbres a los crímenes más condenables, en tal sentido, la norma estudiada, encierra tal vaguedad que es difícil no adecuar cualquier conducta humana dentro de ella misma (cualquier causa de despido cabría como inmoral).

Para el autor Rudolf Stambler, la moral se encuentra: “En la vida interior del hombre que abarca todo el mundo de sus pensamientos”.²⁸

Se puede afirmar que la moral o inmoralidad se encuentra en el interior, en la conciencia de cada individuo, imposible de ser calificada dentro de un ordenamiento jurídico; en todo caso si se intentara hacerlo, deberá a mi juicio contener tres elementos esenciales:

- Establecer la capacidad intelectual del individuo (patrono, trabajador y juzgador);
- Establecer el medio cultural, social, laboral en que se desenvuelven; y

27 Cabanellas, **Ob. Cit; Tomo II**, Pág. 388.

28 Stambler, **Tratado de filosofía del derecho**, Pág. 190 a 195.

- Tener la suficiente capacidad y visión objetiva para interpretar los cambios sociales constantes que se dan en un conglomerado humano, de tal suerte que lo que hoy es inmoral, mañana puede ser moral o viceversa.

En el presente caso si se llegare a la conclusión de que el comportamiento de un trabajador es abiertamente inmoral ésta conducta debe estar condicionada a los tres elementos anteriores indicados y que se realice con publicidad, que sea dirigida esencialmente contra un patrono o los representantes de éste en la dirección de sus labores, y que a consecuencia de esta conducta inmoral, altere las condiciones laborales (suspensión, paro, aplazamiento); haciéndose acreedor al repudio o desprecio general de quienes en la empresa o centro de trabajo laboren, quedando claro que este comportamiento o manifestación abiertamente inmoral debe realizarse única y exclusivamente durante el tiempo que duren sus labores, para su total encuadramiento en el aspecto jurídico analizado.

- **Cuando el trabajador acuda a la injuria o a la calumnia**

En cuanto al análisis de los presentes supuestos, se deben de interpretar en el sentido que el legislador les dio al definirlos expresamente; la calumnia al igual que la injuria, fueron figuras normadas en el Código Penal Decreto Número 17-73, en sus Artículos 159 y 161, donde el bien jurídico tutelado es el honor.

En la idea del honor deben distinguirse dos aspectos:

- El aspecto subjetivo; y
- El aspecto objetivo.

De tal manera que, el honor en su aspecto subjetivo es: “la facultad de que goza cada persona de apreciarse así mismo, sus atributos, sus cualidades (sentimientos morales) en cuanto al honor en su aspecto objetivo, se limita ya no solo a la esfera individual, sino que trasciende al ámbito social, en relación al aprecio y consideración que de todas las personas tienen en el medio social en que desarrolla sus actividades.

El autor Guillermo Monzón Paz, indica que: “Esta división doctrinaria es aceptada por el Código Penal Guatemalteco, y su importancia radica en que de la misma parte, la clasificación de los delitos de calumnia e injuria; al ejecutarse acciones externas en deshonra, descrédito o menosprecio de una persona, constituirá un atentado al honor

subjetivo y en consecuencia se configura el delito de injuria, por el contrario cuando las acciones externas van encaminadas a destruir el status sociales del individuo mediante las falsas imputaciones de hechos delictivos, que dan lugar a procedimientos de oficio, estamos en presencia de la acriminación penal denominada Calumnia”.²⁹

Se entiende por injuria a “toda expresión o acción ejecutada en deshonra, menosprecio o descrédito de otra persona” (Artículo 161 del Código Penal). Al referirse el Código Penal a la acción o expresión nos está dando el punto de partida entre: la injuria verbal y la injuria escrita.

El término expresión está utilizado como sinónimo de acto humano, regulado así la injuria verbal, y acción para el caso de la injuria escrita. Tanto la acción o expresión pueden darse a través de cualquier medio de comisión, ya sea dibujos, fotografías, calcos, alegorías, etc., que debe ir en descrédito, deshonra o menosprecio de otra persona; cada excepción indicada está tomada en su sentido natural y obvio de las palabras, de tal manera que deshonra significaría que la acción o expresión ejecutada va contra la honra de las personas; menosprecio se refiere a la aceptación que las demás personas tienen del sujeto pasivo y que se verá disminuido por las expresiones o acciones que se realicen contra de él; y por último el término descrédito se refiere al aspecto económico a las relaciones puramente comerciales o materiales que el sujeto pasivo tenga en la sociedad; el fin del sujeto activo es que se pierda total o parcialmente el crédito comercial o económico.

En el Artículo 159 del Código Penal estipula: “Calumnia es la falsa imputación de un delito de los que dan lugar a procedimiento de oficio”.

Imputar según el Diccionario de la Lengua Española, significa atribuir a otro una culpa, delito o acción; la imputación debe ser un hecho punible, constituido de delito conforme al Código Penal. Es indiferente la clase de delito imputado, ha de ser falso, no verdadero o porque el hecho imputado no constituye delito o porque la persona acusada no haya intervenido en su perpetración.

En conclusión para que se dé como causal de despido directo justo, estas dos figuras, es necesario que el trabajador, durante sus labores ejecute acciones o expresiones encaminadas a destruir la honra, el aprecio, o el crédito y/o le impute un hecho catalogado como delito, o falta, que dé lugar a un procedimiento de oficio en contra de su patrono o los representantes de éste en la dirección de sus labores.

- **Vías de hecho**

el adjetivo vías de hecho, utilizado por nuestro Código de Trabajo, es sumamente amplio y ambiguo, puesto que dentro del mismo encierra cualquier acción en contra de las personas o de sus bienes.

Para el autor Guillermo Cabanellas, entiende vías de hecho: “La justicia por la propia mano, son atentados de toda índole contra el derecho ajenos y contra las personas”.³⁰ De tal manera, que las vías de hecho la podemos clasificar en dos categorías: personales y reales.

La primera (personales), son tanto las heridas o golpe dirigidos contra el cuerpo de otro, como las ofensas al honor, o dignidad, integran desde el homicidio a las lesiones y desde la difamación o calumnia pasando por la injuria o los insultos vulgares.

Entre las vías de hecho reales, se podrían mencionar a todos los daños causados, oposición al trabajo, negligencia, desobediencia, indisciplina, entre otras; en síntesis podría concluir, que al igual que el adjetivo inmoral, es sumamente ambiguo, encuadrándose dentro de las mismas cualquier acto que lesione los derechos reales o personales del patrono; ejerciendo cualquier acto de autoridad de la cual se carece o la negativa manifiesta de no obedecer alguna orden; en otras palabras cabe dentro de este supuesto cualquier delito o falta contra el empleador 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 interrumpa las labores;

Al igual que la norma anterior analizada, se debe de tener presente los siguientes supuestos:

- Inmoralidad;
- Injuria;
- Calumnia; y
- vías de hecho.

La presente norma, presenta la variante, de que la actitud del trabajador va encaminada en contra de un compañero de trabajo y no contra su patrono, debiendo para tal efecto tener presente lo expuesto en el inciso anterior. Ahora bien, la norma contiene un elemento condicionante y es: "Que a consecuencia de dichos actos, se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores". La actitud de indisciplina podrá considerarse como falta de respeto hacia el empresario, ya que lesiona sus intereses al perjudicar o quebrantar el orden que debe haber en el lugar de trabajo, es decir que el comportamiento del trabajador evidencia una actitud contraria a la normalidad que debe mediar entre los patronos y los dependientes de él; una discusión con otro trabajador durante el tiempo que se ejecutan las labores constituye un acto de indisciplina, los actos inmorales que pueden ser repudiados por los compañeros de trabajo, las transgresiones a los reglamentos de trabajo. Esa conducta observada, por el trabajador cuando resulta nociva para la disciplina del establecimiento y cuando su actitud contribuya a crear discordia, constituye causal suficiente para el despido justificado, aún cuando sea única falta cometida por el trabajador y éste no tenga antecedentes; siempre que esos actos, por su magnitud o naturaleza lesione la autoridad del empresario y el orden que debe mediar dentro de la empresa y tornen imposible la continuidad de la relación laboral.

Todo acto voluntario intencionado, de parte del trabajador, dirigido a calumniar, injuriar o tratar de ejercer derechos reales o personales que no le corresponden contra otro compañero de trabajo, constituye causal justa de despido, la esencia de esta infracción descansa en el principio en compañerismo y la alteración de la disciplina o interrupción de las labores; ante tal situación para encuadrar cada uno de estos

supuestos jurídicos se debe de tomar en cuenta, el elemento condicionante que trae la norma estudiada (siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores), en otras palabras, se puede decir que el trabajador si puede condicionarse en forma inmoral o injuria, calumnia o acudir incluso a las vías de hecho contra otro compañero de trabajo, siempre y cuando esta actitud dolosa no altere gravemente la disciplina ni mucho menos interrumpan las labores, por lo tanto no se tipificaría la causal de despido; en todo caso el compañero ofendido o agredido tiene la facultad de acudir a los órganos jurisdiccionales a iniciar la acción legal que corresponda.

Si por el contrario, si por la actividad negativa del laborante se deja de cumplir u observar órdenes o cualquier mandato (indisciplina), trayendo como consecuencia el aplazamiento, suspensión o cese temporal de la actividad normal de la empresa o centro de trabajo, se encuentra encuadrado en la presente norma, y por lo tanto acreedor al despido directo justificado.

- 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 que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

Al igual que los incisos anteriores el legislador protege el honor y la integridad personal del patrono y el de los representantes de éste, nuevamente se vuelven a mencionar los mismos supuestos jurídicos que anteriormente se analizaron; las buenas relaciones, la comunicación y el respeto mutuo, dentro y fuera del centro de trabajo, entre laborante y patrono son principios fundamentales que deben existir obligatoriamente en toda relación laboral.

Es imposible lograr una producción y rendimiento deseado cuando existen diferencias personales o técnicas entre el empleador o representante de éste y la clase obrera.

El Código de Trabajo, admite como causales de despido directo justificado, la actitud injuriosa, calumniosa o inmoral del trabajador dentro de la empresa y en el tiempo que se ejecute las labores; sin embargo: que consecuencia traería el comportamiento del laborante fuera de la empresa o centro de trabajo, y en horas que no sean de labores, cuando sus acciones o expresiones vayan encaminadas a perjudicar, ofender o agraviar a su patrono o representante de éste? Es común que en nuestro medio laboral, se realicen actividades sociales, en las cuales tanto los obreros empleados, técnicos, como los representantes del patrono y éstos, efectúen reuniones para efectuar alguna celebración y no es raro que dentro de las mismas surjan altercados entre los mismos concurrentes.

Ante tal situación nuestros legisladores en forma acertada y de acuerdo a los principios realista y objetivo regularon este hecho en la presente norma; siendo lógico suponer que después de producirse hechos sea imposible la convivencia y armonía nuevamente dentro de la empresa.

Para que esto se dé como causal justa de despido, no es necesario que el patrono o sus representantes no hayan inducido al trabajador a ejecutar tales actos en su contra, pues en este caso no se justificaría el despido, por el contrario, el trabajador estaría actuando en legítima defensa e incluso podría darse por despedido injustificadamente. A contrario sensu, si de parte del patrono o sus representantes no existe la menor provocación y el trabajador ejecuta los actos enumerados en su contra, se estaría haciendo acreedores a un típico despido justificado, sin ninguna responsabilidad por parte del empresario.

- 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 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;

Al analizar el inciso anterior encontramos los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador cometa algún :

- delito; o
- falta.

Contra la propiedad del patrono, de algún compañero de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; y

- Cuando el trabajador cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materiales primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata e indudable con el trabajo.

El delito o falta, debe ir encaminado contra la propiedad en perjuicio del patrono, algún compañero de trabajo en perjuicio de un tercero, en el interior del establecimiento.

La noción del delito se haya en íntima conexión con la vida social y jurídica de cada pueblo, aquella ha de seguir forzosamente los cambios de éstas y por consiguiente es muy posible que lo penado ayer como delito o falta se considere hoy como lícito y viceversa.

Nuestro Código Penal, nos da una definición de lo que debemos de entender por delito, sino que únicamente expone la teoría de la Causalidad en su Artículo 10. el autor Guillermo Monzón Paz, establece que para ser calificada la conducta de un individuo como delictiva deben de concurrir ciertos elementos: “a. Un acto humano, es una acción u omisión, así como cualquier mal o daño por grave que sean sus consecuencias individuales o colectivas; no podrá ser reputado como delito sino, tiene su origen en una actividad humana; b. Dicho acto humano ha de ser, antijurídico, deben lesionar o poner en peligro un interés jurídicamente protegido. Pero no la mera contraposición a la norma jurídica, no toda acción antijurídica constituye delito, es preciso que corresponda a un tipo legal, definida por la ley, ha de ser un acto típico; c. El acto ha de ser culpable, imputable a dolo o culpa, y una acción es imputable cuando pueda ponerse a cargo de determinada persona; d. La ejecución o la omisión del acto debe estar sancionado con una pena, sin la conminación de una penalidad para la acción o la omisión no existe delito. Si se dan estos aspectos esenciales hay delito”.³¹

El autor Guillermo Cabanellas, indica que la falta es: “Dentro del tecnicismo penal, contravención, ya sea de policía o el delito venial, el castigo con pena leve”³².

Es pertinente indicar, que la condena penal del trabajador, por acciones típicamente antijurídicas, se pueden dar desde dos puntos de vista: a) por hechos calificados como delitos o faltas y que tengan relación con su propia prestación de servicios; b) por delitos o faltas ajenas a la relación laboral; en ambos casos la sentencia puede ser condenatoria o absolutoria; si es condenatoria produce la terminación del contrato de trabajo por hechos imputables al trabajador.

Sin perjuicio de lo expresado, nos toca establecer hasta que punto la sanción penal influye en la decisión del juez laboral o bien que efectos produce la sanción laboral en la judicatura penal, en el caso por supuesto de que al trabajador se le despida imputándole algún delito o falta cometida contra el patrimonio de su patrono; esencialmente el patrono debe probar lo justo del despido, por los medios que la legislación laboral le permita independientemente de la sanción penal a que se haga acreedor el trabajador; la justicia laboral es suficientemente amplia para juzgar sobre los hechos imputados al trabajador, con independencia de la calificación que de los mismos puede hacerse en el fuero penal; los jueces de la judicatura laboral, configuran la conducta del trabajador en relación al contrato de trabajo, aún cuando el trabajador haya sido absuelto en el orden penal.

Podemos concluir diciendo que constituye causal de despido justificado cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra el patrimonio, en perjuicio: a) Del patrono; b) de algún compañero de trabajo; y c) de un tercero en el interior del establecimiento, en el entendido de que existe total independencia entre la sanción penal y la sanción laboral, por lo que lo importante es determinar la existencia de la causa justa del despido.

Asimismo: “Cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo”.

Los perjuicios intencionales, causado por los obreros a los patronos, en las instalaciones, máquinas y productos de su trabajo, es lo que configura el auténtico delito de sabotaje, es decir, que la actitud del trabajador va encaminada a lesionar los intereses que le están encomendados.

Por intención debemos de entender: cualquier acto que se realice en forma voluntaria, reflexiva, prevista y querida por el sujeto activo; en tal sentido los hechos que se causen ese daño material, deben ser ejecutados con discernimiento, intención y libertad.

Para configurar el presente supuesto de despido justo, el daño que se cause debe ser por descuido o negligencia. Para el autor Guillermo Cabanellas, entiende por descuido: “La falta de cuidado, más por pasividad que por imprudencia, negligencia, omisión inadvertencia u olvido”; y por negligencia: “Omisión de la diligencia o cuidado que debe ponerse en los negocios, en las relaciones con las personas y en el manejo o custodia de las cosas”.³³

Si analizamos ambos conceptos podemos advertir una diferencia muy sutil, el adjetivo descuido es usado para encuadrar aquellas acciones por omisión; mientras que en la negligencia y el descuido reviste carácter subjetivo y se caracterizan como un acto inexcusable del trabajador que no cumple con la intensidad y cuidado debido o bien omite voluntariamente cumplir con el contrato de trabajo, causándole un daño material real sobre las máquina, herramientas y demás productos del trabajo trayendo como consecuencia un perjuicio en los intereses del patrono o empresa. Resulta claro que esa conducta del trabajador es lesiva para los intereses del empresario y en es sentido al causarse o configurarse tal actitud negativa de parte del trabajador, se estaría haciendo acreedor a un despido justificado.

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63, el cual indica: “Guardar los secretos técnicos, comerciales o de

fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa”.

La esencia de esta infracción descansa en el quebrantamiento conciente del principio de fidelidad y en la pérdida del crédito y buena fe depositados por el patrono en la persona culpable, independientemente de los resultados.

Entre las obligaciones fundamentales resultantes para el trabajador, como consecuencia de su relación laboral figura el deber de fidelidad a la empresa o patrono; característica determinada por la naturaleza de predominio personal y no patrimonial del contrato de trabajo.

Doctrinalmente la fidelidad se resume en dos obligaciones: la primera se refiere a: No violar el secreto de la empresa y la segunda a: No competir deslealmente con la empresa.

En tal sentido, la infracción de una de ellas es causa suficiente para un despido justificado.

En síntesis, todo acto voluntario intencionado del trabajador dirigido a dar a conocer los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de productos, así como los asuntos administrativos reservados aprovechando su situación en la empresa y la confianza depositada en él, por el patrono, constituye causal suficiente de despido justo, independientemente del perjuicio ocasionado a la empresa, basta pues, con que se divulguen dichos secretos, pues en este caso se une el concepto de pérdida de confianza para que sin importar el resultado de los perjuicios que se puedan ocasionar, se tenga el elemento con figurativo del presente supuesto jurídico y en consecuencia se dé el justo despido.

- 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 al momento de reanudarse las labores,

si no se hubiere hecho antes. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudar las labores, si no se hubiera hecho antes”.

La falta de asistencia laboral, puede estar justificada o no, a veces se incrementan fundadas inasistencias injustificadas en falsas enfermedades y ausencias voluntarias en accidentes buscados a propósito. El trabajador que observa que un compañero de trabajo falta sin motivo pero cobra igual salario, no tarda en imitar al informal que lo está recargando en sus tareas o que gana su retribución sin trabajar cuando podría y debería hacerlo.

El patrono como dador de trabajo tiene derecho de recibir del trabajador un aviso cuando éste se encuentre impedido de asistir a sus labores por causa justificada, puesto que la obligación principal del trabajador es prestar el servicio. El motivo determina de su ausencia debe ser de la naturaleza señalada en la ley, en el contrato, convenio, pacto o reglamento de trabajo. Por la importancia de la producción el trabajador debe dar prueba de la legítima causa por haber faltado durante el tiempo de la inasistencia o al reiniciar sus labores; en ambos casos el trabajador tiene la obligación de legitimar la causa de inasistencia y el patrono tiene el derecho de comprobar la exactitud de esa justificación.

En consecuencia para admitir como causa justa de despido se requiere dos circunstancias:

- Que la ausencia sea sin permiso del patrono; y
 - Sin causa justificada.
- 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;

La presente norma contiene dos supuestos:

- Que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

La previsión determina el conjunto de medidas que se toman frente a los riesgos y contingencias que puedan presentársele al obrero, durante su relación laboral; para el efecto el Artículo 197 del Código de Trabajo indica: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores". En ese orden de ideas la actitud patronal debe de encaminarse a una verdadera y efectiva protección a la clase laboral que le presta sus servicios, evitando cualquier daño inmediato o futuro en la integridad física o síquica de sus obreros, para tal efecto deberá acatar y cumplir con las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o bien introducir por su cuenta aquellas que garanticen la higiene y seguridad de los lugares o centros de trabajo.

El patrono debe ser muy cuidadosos en respetar y hacer cumplir cualquier medida o procedimiento que se establezca para evitar los accidentes o enfermedades, pues de lo contrario se haría acreedor a una sanción y sería causa suficiente para que los trabajadores den por terminada su relación laboral con justa causa; sin embargo, para admitir la presente norma como justa causa de despido directo.

- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones que el patrono sus representantes en la dirección de los trabajos, le indique con claridad para obtener la mayor eficacia o rendimiento en las labores.

La característica esencial del contrato individual de trabajo, según se ha establecido es la disposición que se exige al trabajador a obedecer las órdenes que reciba de sus superiores.

La esencia de la relación impone inexcusablemente que el trabajador cumpla órdenes que se le den; la negativa a obedecer éstas en forma injustificada constituye justa causa de despido porque imposibilita la prosecución normal del contrato de trabajo. Sin embargo esta negativa debe de tener gran trascendencia en orden al proceso de producción y a la disciplina interna del establecimiento debiendo de

graduarse de acuerdo con quien da esas órdenes y de quien las reciba, la forma en que se haya producido el desacato y especialmente en el lugar en que se haya registrado ya que en presencia de otros trabajadores puedan llegar a quebrantar incluso la disciplina total de la empresa.

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

El inciso anterior hay que analizarlo desde dos puntos:

- Cuando se infrinjan las prohibiciones que trae el Artículo 64 del Código de Trabajo; y
- Cuando se infrinjan las normas que contienen el reglamento interior de trabajo.

El Artículo 64 del Código de Trabajo prohíbe a los trabajadores:

a) abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;

Conviene distinguir entre causas de despido por no concurrir al trabajo sin causa o motivo justificado y por el otro lado, el abandono de las tareas por el subordinado sin causa justificada o sin licencia del patrono o jefes inmediatos, supuestos jurídicos que se encuentran contemplados en la presente norma.

El abandono del trabajo no podría tener lugar sino con autorización del patrono o jefes inmediatos; esencialmente lo que se protege es la producción y continuidad del trabajo puesto que con tal actitud por parte del trabajador, ocasiona un recargo de trabajo en los demás laborantes y en consecuencia una menor producción. Para determinar esta figura se requiere:

- que exista un abandono real y efectivo sin aviso y en consecuencia injustificado, de las labores;
- que la infracción sea repetida;
- que haya apercibimiento por escrito;

- que el trabajador haga caso omiso de este requerimiento y persista en su actitud de abandonar y no concurrir al trabajo sin dar razón de ello.

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece; tantas veces se ha indicado que la función esencial del trabajador es cumplir con su obligación fundamental, es decir efectuar las tareas, prestar sus servicios o ejecutar una obra; tal función es ajena a todo aquello que pueda perturbar el desarrollo normal de la prestación de los servicios de que se trate;

c) trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes en cualquier otra condición anormal análoga;

las corrientes doctrinarias se encuentran divididas, una indica que basta únicamente la presencia del laborante en estado de ebriedad o cualquier otra condición análoga, para constituir causa justa de despido, aún cuando durante la prestación de servicios los haya cumplido perfectamente; la segunda corriente indica que no basta establecer la condición anormal del trabajador a consecuencia de dicho estado de embriaguez o bajo los efectos de una droga; sino por el contrario dicha actitud debe ser reiterada para hacerse acreedor a un despido.

La presencia de un trabajador en dichas circunstancias disminuye su capacidad laboral, en dichas circunstancias disminuye su capacidad laboral, su habilidad así como pierde el respeto y las consideraciones de sus compañeros de trabajo y no responde a las exigencias del esfuerzo consciente que el trabajo representa. La ley respetando el principio de estabilidad en el trabajo establece como regla general para que los hechos señalados configuren una causal de despido justificado, debe de mediar un apercibimiento previo y solo la reintegración de la conducta indicada da lugar a la referida causa de despido.

d) usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

e) portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las

leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que forme parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

los supuestos que se refieren a las literales anteriores contienen hechos que justifican ser considerados como prohibiciones para los trabajadores; y

f) la ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa;

es sumamente amplia, puesto que no es difícil encuadrar la actitud del trabajador en esta norma.

El elemento esencial es el sabotaje. Para la clase obrera ha constituido el sabotaje arma de lucha principalmente en los conflictos colectivos de trabajo y ha constituido indistintamente en producir con lentitud, en destruir las herramientas o máquinas de trabajo, en realizar con defectos intencionales los productos, en no prestar la atención debida a su labor, en síntesis es ir u obrar en contra de los intereses que le están encomendados.

Cuando infrinjan las normas que contiene el reglamento interior de trabajo:

En el Artículo 57 del Código de Trabajo indica: “el reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamento, pactos colectivos y contratos vigentes que los afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Todo reglamento interior de trabajo, debe contener principalmente las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene y seguridad de las labores con la finalidad de proteger al personal y la defensa de los intereses de la industria, por ello es necesario que el trabajador conozca las normas que le darán las directrices sobre su comportamiento dentro de la empresa y la forma y beneficios que la misma le ofrece como resultado de una eficiente labor.

El reglamento interior de trabajo es emitido en forma unilateral por el patrono, en tal sentido se pone de manifiesto el poder direccional patronal, sin embargo es necesario que previamente antes de entrar en vigor sea autorizado por la autoridad

administrativa laboral correspondiente, no es necesario que el trabajador preste su consentimiento expreso al mismo al ingresar a laborar a la empresa que tenga uno en vigor sino que basta que tenga conocimiento de su existencia para ser acatado pues constituye normas obligatorias; se ha estimado que si bien los reglamentos internos, no pueden crear causales de despido no establecidas en la ley, la violación de sus disposiciones en forma reincidente constituye causa de despido; ya que las mismas tienden tanto a la protección del personal y la defensa de los intereses de la industria como la previsión de los accidentes de trabajo.

- 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;

Otras causas justas de terminación de los contratos de trabajo surgen de los siguientes supuestos:

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

Básicamente la relación laboral se funda en la confianza mutua que debe existir entre patrono y trabajador, el primero asegurándose que la mano de obra o servicio contratado no le ocasionara ningún perjuicio económico, sino por el contrario obtener una mayor plusvalía; el segundo consciente de su papel a desempeñar asegurando para sí y su familia un ingreso económico, decoroso que le permita cumplir con sus necesidades básicas.

Si el trabajador ha convencido al patrono, dándole falsa información en cuanto a tener cualidades o conocimientos que lo distinguen de otro obrero para optar por la

plaza que se le ofrece y si al momento de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra se establece en forma clara y absoluta su incapacidad para hacer la tarea encomendada, obviamente existió una desfiguración de la verdad y de la realidad expuesta por el trabajador, hecho que trae con justa causa.

El segundo supuesto se configura cuando el trabajador al momento de ser contratado engaña al patrono, al presentarle documentos personales u oficiales que contienen declaraciones inexactas, faltas de verdad, de legalidad o autenticidad, extremas cuya falsedad el patrono luego comprueba; en este caso también se configura un despido directo justificado.

Y como ultimo supuesto que establece la presente norma encuentra aquella actitud en que se evidencia la falta de condiciones del obrero, para el trabajo pactado por carecer éste de cualidades técnicas para el desempeño del puesto, conociendo a priori su falta de capacidad para dicho desempeño; es falta de capacidad laboral que en definitiva es la culminación de la impericia o inhabilidad no se exige que sea absoluta, que impida la total realización del objeto del contrato de trabajo sino que cause un determinado perjuicio a los intereses de la empresa, sea materialmente por productos deficientes o por lentitudes que repercuten en rendimiento muy inferior al esperado; en este caso como los demás se establece perfectamente el engaño consciente que utilizó el obrero para conseguir la plaza ofrecida ocasionando un perjuicio económico a la empresa contratante, en consecuencia se hace acreedor a un despido directo justificado.

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

La privación de la libertad debe de estar ordenada por autoridad competente y para su manifestación deben de darse dos supuestos:

- que sufra la pena de arresto mayor; y
- se le imponga prisión correccional.

- 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.

La finalidad del legislador fue enmarcar en una sola norma todas aquellas faltas consideradas como graves que dan lugar en ocasiones a justificados despidos. Como por ejemplo las que se encuentran contenidas en el Artículo 20 del Código de Trabajo: “el contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Vale agregar que si en el contrato de trabajo no se determinó el servicio que el trabajador debe prestar, éste está obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con su fuerza, aptitud, estado o condición física y que sea del mismo objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

De lo anterior se infiere que de todo contrato o relación de trabajo se incluye los derechos y obligaciones que toda legislación laboral impone y únicamente puede ser admitida esta causal como justa de despido en el supuesto de que la falta esté regulada dentro del ordenamiento laboral vigente y que sea de tal gravedad que ocasione un perjuicio a los intereses del empresario.

3.6.2. Terminación por decisión del trabajador

3.6.2.1. Por renuncia

Esta forma de terminación del contrato de trabajo, está fundamentada en el principio de libertad de elección de trabajo, por medio del cual el obrero busca las condiciones económicas que garanticen a él y a su familia una existencia digna.

Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del pre-aviso y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

Para el autor Pimpao citado por los autores Guillermo Cabanellas y Alzala Zamora y Castillo, preaviso es: “El espacio de tiempo fijado en la ley y que antecede a la rescisión unilateral del contrato de trabajo, por tiempo indeterminado, cuando no ha concurrido un motivo imperioso y durante el cual la parte preavisada debe de procurar establecer las condiciones normales de su trabajo evitando así las consecuencias de la ruptura de los vínculos contractuales”.³⁴

La institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que en el Código de Trabajo en su Artículo 83, regula estas situación indicando que: “el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipulen en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos”.

“ Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a

34 Cabanellas y Alcala Zamora y Castillo, **Ob. Cit;** Tomo II, Pág. 63.

éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad”..según ello, el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador. Sin embargo, un laborante puede dar el aviso en el momento mismo en su puesto en tanto se cubre el periodo legal estipulado en la ley; por otra parte hasta podría resultar contraproducente esa situación.

3.6.2.2. Por abandono

Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos, lo que obtendrá el patrono será: no pagar indemnización, pago del importe del preaviso y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal. Si son montos pequeños o no se espera alguna acción judicial del extrabajador, no vale la pena consignar las prestaciones en un tribunal, simplemente tener a disponibilidad del trabajador el monto de sus prestaciones, excluyendo por supuesto, el monto de la indemnización.

3.6.2.3. No reintegrarse a su puesto de trabajo

Como en el caso anterior, debe contemplarse el caso de un trabajador que no se reintegre a su puesto de trabajo una vez a desaparecido la causa de la suspensión del contrato. Este supuesto tiene mayor aplicación en el caso de suspensión colectiva, especialmente por huelga, una vez el juzgado ha fijado el término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa.

3.6.2.4. Despido indirecto

Cuando las relaciones obrero patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación laboral. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, (ya que así no le correspondería una indemnización). Esto viene hacer una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino que con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En este caso el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a ese tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado, esto tiene los mismos efecto de un despido directo no justificado.

En la doctrina se utilizan diferentes términos para designar este instituto de la ciencia laboral que comprende la rescisión del contrato de trabajo efectuado por el trabajador contra su voluntad e impuesta por un hecho imputable al empresario o derivado del mismo.

La expresión adecuada es Despido Indirecto, pero otros proponen los de renuncia forzada, dimisión impuesta o dimisión provocada, entre otros.

El despido directo, constituye a juicio de Rossamano (citado por Guillermo Cabanellas), “un acto del empresario por el cual se crea condiciones que imposibiliten la continuidad de la prestación de los servicios”, el patrono no declara en forma expresa y directa la terminación contractual pero al violar sus deberes legales y contractuales, coloca el trabajador en una situación que éste no puede continuar trabajando en la empresa, se considera despedido; de manera que su renuncia justificada del contrato surte igual eficacia que la terminación sin justa causa por parte del empresario y por ese motivo se sanciona al patrono con el pago de la indemnización que en derecho corresponde.

Esta figura constituye en el fondo un despido provocado, una verdadera resolución del contrato de trabajo por incumplimiento empresarial de las condiciones del mismo; en otras palabras se podría decir que el despido indirecto o simulado no es más que una actividad patronal mal intencionada que fuerza al trabajador a darse por despedido.

Cuando el trabajador toma la iniciativa de auto despedirse puede estar haciéndolo con justa o sin justa causa, actitud que nos llevaría a que pueda lograr de una indemnización o por el contrario a cancelar los daños y perjuicios que ocasione tal actitud.

3.6.2.4.1. Causas justas de despido indirecto

Las causas justas para dar por terminado un contrato o relación de trabajo deben estar en la ley y ser imputables a cualquiera de las partes que forman la relación laboral, el incumplimiento de sus deberes legales y contractuales.

El despido indirecto no es más que la renuncia forzada de parte del trabajador, la cual rompe con el contrato o relación de trabajo por algún acto o manifestación imputable al empleador, a uno de sus parientes o dependientes o bien a sus representantes. Se debe tener muy claro que el trabajador en ningún momento ha tenido la voluntad de romper el vínculo laboral, sino por el contrario se ve viciada esa voluntad y no le queda otra alternativa que darse por despedido, de ese modo nuestra Código de Trabajo en su Artículo 79 enumera las causas justas para que un trabajador de por terminado su contrato de trabajo la cual indica: "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;

la norma anterior se debe de analizar en tres sentidos:

- falta de pago completo del salario;

- falta de pago completo del salario en la fecha convenida o acostumbrado; y
- falta de pago completo del salario en el lugar convenido o acostumbrado.

- Falta de pago completo del salario

En el Artículo 88 del Código de Trabajo indica: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”, y en el Artículo 93 del mismo cuerpo legal indica: “se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias”.

Así como el trabajador está obligado a la ejecución de una obra o la prestación de un servicio en forma personal, el deber esencial de todo empleador es el pago de la retribución convenida y su omisión da lugar a ser considerado como justa causa del despido indirecto.

Al considerarse al salario como el elemento básico utilizado por el trabajador para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, su incumplimiento en el pago sin causa da como resultado la violación de la norma legal, que permite al trabajador considerarse en situación de despido injusto por causal determinada.

El principio expresado no es absoluto, pues deben juzgarse los hechos que plantean a cada caso concreto; así no constituye causal suficiente para que el trabajador se considere en situación de despido, el hecho de que exista una diferencia en la suma adeudada por dificultades justificadas en la liquidación o bien, si la omisión al pago se debe atendiendo a normas imperativas, que autorizan al patrono para efectuar descuentos, tal es el caso de los pagos de cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o al Sindicato en concepto de afiliación o bien cuando los trabajadores tengan descuentos judiciales.

En cuanto la terminación del monto del salario y su forma de pago se encuentran contempladas en los Artículos 88 y 91 del Código de Trabajo que establecen: “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo...” y “...El capítulo de esta remuneración, para el efecto de su pago puede pactarse:

- a. Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b. Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

En conclusión la violación al presente supuesto, omitiendo el patrono al pago completo del salario, aunque sea en el lugar y fecha convenida sin justificación, da lugar a que el trabajador se considere despedido indirectamente sin responsabilidad de su parte, con derecho a reclamar ante el órgano jurisdiccional competente el pago de sus prestaciones.

- Falta de pago completo del salario en la fecha convenida o acostumbrada:

El retardo en el pago de la remuneración pactada constituye y da derecho al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, considerándose por despedido indirectamente y con derecho a reclamar la indemnización que establece la ley; al igual que el supuesto anterior, la falta de pago del salario, es este caso con el agravante de no efectuarse el mismo en la fecha convenida o acostumbrada significa una violación al contrato de trabajo por ser considerado aquel fundamental por su carácter alimenticio y recibirlo con puntualidad constituye básico derecho del trabajador, así como abonarlo con puntualidad es obligación esencial por parte del empresario.

De acuerdo con la regulación de nuestro Código de Trabajo en el Artículo 92 indica: “patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos...”. en este caso se admite como justa causa de despido indirecto el hecho de que el patrono sin causa justificada, deje de pagar el salario completo en la fecha convenida o acostumbrada.

- Falta de pago completo del salario en el lugar convenido:

La presente causal viene a completar la norma estudiada, en este sentido estimo que el legislador tipificó los posibles e inmediatos hechos que se podrían dar en una relación laboral en cuanto al incumplimiento del pago.

En tal sentido, el lugar de pago del salario debe ser establecido en el sitio de trabajo o en un lugar más próximo al mismo a menos que se haya convenido por los interesados, en otro lugar que se considere más adecuado; tal como lo indica el Artículo 95 del Código de Trabajo: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan”. “Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otras análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.

En síntesis para admitir como causa de despido indirecto, deben darse cualquiera de las tres alternativas anteriores, esto no es necesario que concurren al mismo tiempo, ya que cada uno de por sí es suficientemente amplia y justa para dar por terminado el contrato de trabajo, estableciéndose esencialmente la negativa injustificada de parte del empleador de omitir el pago del salario, ya sea en su totalidad o bien en el lugar o fecha convenida o acostumbrada.

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.

El inciso anterior contiene los supuestos jurídicos siguientes:

- Falta de probidad u honradez;
- Se conduzca en forma abiertamente inmoral;
- Acuda a la injuria;
- Acuda a la calumnia; y
- Acuda a las vías de hecho.

- Probidad u honradez:

El autor Guillermo Cabanellas, define a la probidad como: “Rectitud del ánimo y del proceso. Integridad. Honradez. Hombría de bien”.³⁵

Por honradez indica: “probidad, rectitud. Integridad en materia de cuentas y dinero”.³⁶

Los términos de probidad y de honradez son sinónimos y factores decisivos para alcanzar la pureza y honradez dentro de una relación laboral.

En conclusión podemos decir para que se tipifique la presente causal como despido indirecto, debe concurrir los elementos siguientes:

- La existencia de una falta considerada como un acto carente de probidad u honradez;
- Que la misma concorra durante el trabajo; y
- Que dichos actos se efectúen contra el trabajador.

En cuanto a los demás supuestos, ya no se analizaran por haber sido analizados anteriormente en el punto b.1.1. del presente trabajo, y sería redundante volver a ellos.

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

Al igual que el inciso anterior este inciso contiene los cinco supuestos de despido indirecto los cuales son:

- falta de probidad y honradez;
- inmoralidad;
- injuria;
- calumnia; y
- vías de hecho.

Los supuestos anteriores ya fueron analizados en el presente trabajo, por lo que únicamente hay que hacer notar que quienes ejecutan los actos son: el patrono directamente, un pariente del patrono, un dependiente suyo o bien, una persona que viva en la casa del patrono.

➤ pariente del patrono

al hablar de pariente del patrono nos referimos al parentesco que les une. El parentesco es un acto jurídico permanente que se establece, por virtud de la consanguinidad, del matrimonio o de la adopción.

El parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor y se da hasta el cuarto grado.

El parentesco por afinidad es el vínculo que une a un cónyuge con el otro y sus parientes consanguíneos y se da hasta el segundo grado.

Por último el parentesco civil, es el que nace de la adopción y solo existe entre el adoptante y el adoptado.

➤ Dependientes del patrono

La palabra dependiente es sinónimo de empleado; ante tal situación es un individuo que se encuentra subordinado a las órdenes del patrono, es decir, el dependiente se debe de identificar con cualquier trabajador que se encuentre bajo las órdenes inmediatas o delegadas del patrono.

➤ Cualquier persona que viva en la casa del patrono

Se considera como cualquier persona a todo sujeto que resida en forma permanente o temporal en la casa del patrono, pudiendo ser desde un huésped, un pensionista, un simple amigo, etc. Podría decirse, que al usar la ley el calificativo persona, estimo que dentro del mismo está contemplado, el amigo, pariente, dependiente, etc.; por lo que al regular los otros dos elementos personales, lo hace incurriendo en doble calificación.

Para poder tipificar esta causal, es necesario que se den los elementos siguientes:

- que exista una falta, ya sea de injuria, calumnia, honradez, inmoralidad o vías de hecho y que la misma se efectúe por el patrono o bien que tales hechos ilícitos se efectúen por sus parientes, dependientes o amigos, bajo la tolerancia del patrono.

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;

El término herramientas que utiliza el Código de Trabajo, se interpreta en forma extensiva, es decir que se incluye dentro del mismo a todos aquellos elementos que sirven para ejecutar un oficio o una obra, los artesanos y trabajadores en general.

En tal sentido es obligación tanto del patrono como del trabajador cuidar, vigilar y utilizar las herramientas o útiles del trabajador estrictamente para el uso normal de las mismas, puesto que vienen a ser los elementos esenciales con los cuales se vale la clase laboral para desempeñar y obtener una eficiente producción. El Artículo 61 inciso "e" del Código de Trabajo obliga al patrono a: "proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde presten los servicios. En este caso el registro de las herramienta deben hacerse siempre que el trabajador lo solicite"

Lo que da lugar a la causal de despido indirecto, es el perjuicio material que el empleador, sus familiares o dependientes causen sobre las herramientas del trabajador; dicho daño debe ser de tal gravedad, que imposibilite al trabajador a desempeñar sus funciones normales, o bien dando como consecuencia una disminución en su capacidad laboral, ya sea un recargo en sus tareas o bien en la elaboración de productos deficientes, por ya no contar con sus útiles de trabajo.

En conclusión podemos decir para que se admita como causa despido indirecto, se debe establecer que la actitud del patrono, sus familiares o dependientes, está constituida por actos externos y continuos que demuestren indudablemente cual es su intención y que esa voluntad sea ejecutada, ocasionando un perjuicio material sobre las herramientas del trabajador.

e) 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 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;

En la presente norma se establecen los delitos de injuria, calumnia y las vías de hecho, que se cometan en contra del trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre y cuando dichos actos no sean provocados por el trabajador.

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;

Es obligación de todo individuo que participe activamente en el proceso de producción, encontrarse en buenas condiciones físicas e intelectuales, por lo tanto como medida preventiva es conveniente efectuar exámenes médicos periódicos para establecer si padece o no alguna enfermedad contagiosa.

Por lo tanto trabajadores como patronos deben concurrir al centro de trabajo o empresa, libres de cualquier enfermedad, sobre todo si son contagiosas que puedan perjudicar a las demás personas que laboran en ese lugar.

La relación constante con un individuo que padece de enfermedad contagiosa, perjudica enormemente la salud del conglomerado obrero que se encuentra en constante contacto con la persona transmisora de la enfermedad. En el presente caso, para admitir esta norma como justa causa del despido indirecto, se debe establecer previamente si la enfermedad que padece el patrono o los otros elementos humanos es severamente contagiosa y hasta que grado podría perjudicar al obrero y hasta que punto se encuentra en peligro para ser contagiado por la enfermedad.

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al 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;

La norma anterior establece los supuestos siguientes:

- Por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo;
- Por excesiva insalubridad de la región; y

- Porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 197 que: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios...”

Todo patrono debe de contar con la asistencia técnica del Instituto de Seguridad Social, quien de acuerdo con las condiciones económicas y demás circunstancias de cada empresa o lugar de trabajo, deberán dictar las instrucciones de higiene y seguridad que deberán ser observadas obligatoriamente por el patrono y trabajadores, así como integrar las condiciones de seguridad, quienes velarán porque se mantengan las mejores condiciones posibles de higiene y seguridad en cada lugar de trabajo. El Código de Trabajo en su Artículo 201 establece: “Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y graven la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuales trabajos son insalubres, cuales son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

En conclusión para admitir como causal justa de despido indirecto basta que el patrono incumpla o no tome las medidas necesarias para proteger de un modo inmediato y grave o bien por la naturaleza de las labores, instalaciones o industrias, puedan originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud o la vida de los trabajadores o de su familia.

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

Este inciso regula dos supuestos: la primera se refiere a la seguridad del lugar donde se realizan las labores y la segunda protege la integridad física de las personas que allí se encuentren; en tal sentido ésta causal viene a ser un complemento del inciso anteriormente analizada y ambas unificadas regulan “la higiene y seguridad en el trabajo”.

Aquí también el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de su Departamento de Seguridad e Higiene, desarrolla un papel muy importante puesto que con base a su intervención se dictan normas e instrucciones adecuadas a fin de prevenir o dar protección contra el acaecimiento de un accidente de trabajo.

El Instituto de Guatemalteco de Seguridad Social debe determinar de acuerdo con las condiciones económicas y demás circunstancias de cada empresa o lugar de trabajo, cuales son las normas que se deben observar a efecto de establecer un sistema de prevención racional y adecuado dentro de cada centro de trabajo, es decir que el patrono las debe cumplir inexcusablemente puesto que son de cumplimiento obligatorio.

En conclusión para establecer la presente norma como causal de despido indirecto, se debe establecer que el patrono a consecuencia de su falta de prudencia, de precaución, ha omitido sin la intención ni el propósito de dañar, tomar las precauciones necesarias e indispensables sobre el lugar de trabajo, así como de las personas que allí se encuentren para evitar un peligro.

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;

El Código de Trabajo en su Artículo 62, ha regulado aquellos actos ejecutados por el patrono, que puedan restringir los derechos que el trabajador tenga conforme a la ley; entre las prohibiciones que regula nuestra legislación laboral y que dichas violaciones da como consecuencia un despido indirecto por causa imputable al patrono, podemos mencionar:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a uno o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

La presente prohibición se configura al momento de que el patrono, conenza o demande imperiosamente careciendo de tal derecho, a que sus trabajadores adquieran en determinados establecimientos o personas cualquiera de las cosas imprescindibles para la satisfacción de sus necesidades sociales y humanas.

- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

La presente norma regula dos situaciones: la primera cuando el patrono exija o acepte dinero u otra compensación del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo; y la segunda por cualquier concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

El trabajo es una obligación social y toda persona tiene derecho a él. Asimismo todo trabajador tiene derecho a percibir igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa.

En conclusión se define que el patrono le está prohibido reclamar o aceptar alguna recompensa pecuniaria o cualquier otra clase de compensación ya sea para que se admita en el trabajo o bien se le de una situación preferente, en cuanto a las condiciones de trabajo, a un trabajador.

- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a uno o a otros;

Una de las garantías y derechos mínimos individuales garantizados por nuestra legislación se encuentra el de libertad de asociación, con el objeto de promover, ejercer y proteger sus derechos e intereses, ya sea por medio de fundaciones, asociaciones sociedades reconocidas o permitidas por la ley.

El Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que de aviso a la Inspección General de Trabajo.

De igual manera el Artículo 209 del Código de Trabajo indica: Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en

su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo...”

En el presente caso, basta con que el patrono tenga el ánimo o propósito de obligar con el empleo de fuerza normal o material sobre un trabajador a efecto de que se retire o ingrese a un sindicato o cualquier otro grupo legal, para que el trabajador se considere en situación de despido indirecto por causa imputable al empleador.

d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

La prohibición anterior obedece a que todo individuo goza de libertad en cuanto a sus decisiones políticas y libertad de conciencia. Si el patrono viola dichas libertades, da lugar a que el trabajador pueda darse por despido indirectamente y reclamar la indemnización que le corresponda.

e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

El presente inciso garantiza el derecho de propiedad que sobre las herramientas u objetos de trabajo tiene el trabajador, impidiéndole de ésta forma al patrono retenerlas en concepto de indemnización por la inejecución de una obligación laboral o bien como garantía para que se le cumpla. Si el patrono viola la presente norma da lugar a que el trabajador se tenga por despido indirectamente por causa imputable al patrono.

f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

La presente norma contiene prohibiciones para el patrono a efecto de evitar que éste lleve a cabo, valiéndose de su autoridad actos ilegales que inciden en la retribución del trabajador.

g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

En la relación de trabajo el trabajador se encuentra en un estado de subordinación, es decir bajo una dependencia continuada y una dirección inmediata; la dependencia representa un estado jurídico-económico, mientras que la dirección representa el carácter técnico y es el derecho que tiene el patrono de dar órdenes y dirigir el trabajo.

La presencia del patrono en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquier droga, estupefaciente o en cualquier otra condición anormal análoga en el centro de trabajo, dirigiendo, dando órdenes o permitiendo que sus representantes en la dirección de las labores comparezcan en dicho estado anormal, trae como consecuencia una disminución en sus capacidades físicas e intelectuales, poniendo en peligro la vida e integridad de los trabajadores a darse por despedido indirectamente sin responsabilidad de su parte.

h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Esta norma se hace necesaria porque no es posible prever todas las situaciones que pueden presentarse dentro de una relación laboral. El juez tendrá que usar de su buen criterio, según los casos y circunstancias.

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 periodo 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 acceso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales;

Este inciso contiene tres causales de despido indirecto las cuales son:

- Que se traslade al trabajador a un puesto de menor categoría;

- Que se traslade al trabajador a un puesto con menor sueldo; y
- Que se altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo.

- Que se traslade al trabajador a un puesto de menor categoría:

Cuando se perfecciona una relación o contrato de trabajo, el trabajador queda obligado y se compromete a desempeñar solamente aquel trabajo para el que fue contratado, atendiendo a su calidad y conocimiento en la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

En este supuesto el trabajador se considera en situación de despido indirecto, por causa imputable al patrono, cuando éste o su representante lo traslade a otro puesto, rebajando de categoría en forma permanente al trabajo sin justificación alguna, modificándole substancialmente las condiciones de trabajo pactadas originalmente.

- Que se traslade al trabajador a un puesto con menor sueldo:

Cuando el patrono traslada al trabajador a un puesto con menor sueldo, éste está violando las garantías mínimas que protegen al salario, puesto que este es fundamental para la existencia digna del trabajador, y de las personas que dependen de él, en tal sentido se considera una causal de despido indirecto.

- Que se altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo:

Esta causal surge cuando el patrono ejerza el jus variandi y prive de tal manera al trabajador de sus derechos que tenía o si modifica la situación laboral en perjuicio de los intereses del trabajador, hace ilegítima su actitud y le permite al trabajador considerarse por despedido indirectamente.

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

En este inciso el legislador trata de agrupar todas aquellas faltas consideradas como graves que dan lugar en ocasiones a que el trabajador se considere despedido indirectamente.

3.6.3. Terminación por otras causas

3.6.3.1. Por mutuo consentimiento

Esta forma de terminación de los contratos individuales de trabajo, tiene su fundamento en el acuerdo libre y voluntario de ambos contratantes de disolver en cualquier momento sin incurrir por ello en responsabilidad.

Nuestra legislación laboral contempla dentro de su ordenamiento esta forma de extinción, atendiendo únicamente a el consentimiento prestado en forma voluntaria y espontánea, esto es, sin haber sido dado por error o por violencia u obtenido por dolo, engaño o ardid de parte de los sujetos que forman la relación laboral; cabe agregar que la presente norma resulta necesaria, pues la misma agrupa e incluye dentro de sí, todas aquellas situaciones legales, que se dan dentro de una relación laboral y que las partes invocan de común acuerdo para dar por concluido el contrato de trabajo, en el entendido que dicha disolución no debe atentar contra las garantías mínimas que protegen al trabajador, aunque éste haya consentido para su terminación.

3.6.3.2. Por fallecimiento del trabajador

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

El autor Néstor De Buen Lozano, manifiesta que: “ Siendo personalísimo la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción del trabajo”.³⁷

Esta causa está prevista en el Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo. Tal hecho es considerado el más inevitable de las formas de terminación del contrato de trabajo de cualquier clase de que estos sean, por el carácter personal e intransferible de las prestaciones laborales.

Tal acontecimiento biológico no hace incurrir en responsabilidad al trabajador; sino por el contrario, no se extinguen los derechos de este o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle de conformidad con la ley.

El Artículo 102 Inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia. En el presente caso los beneficiarios del trabajador perciben por derecho propio, la prestación denominada: indemnización post-mortem; debiendo únicamente acreditar su calidad de beneficiarios, ante los tribunales de trabajo y previsión social, por medio de los atestados del registro civil o por otro medio de prueba que sea pertinente.

3.6.3.3. Por incapacidad o fallecimiento del patrono

Esta situación solo se presenta cuando el patrono es persona individual, ya que en caso de sociedades, no cabe ese supuesto. Si la contraparte del trabajador era una persona que fallece, debe entenderse que termina la relación de trabajo.

37 De Buen Lozano, **Ob. Cit**; Pág. 125.

La presente causa se encuentra prevista en el Artículo 85 inciso b) del Código de Trabajo; su validez está circunscrita a la incapacidad que observe el empleador sea de carácter permanente o definitiva o bien si su fallecimiento produce o no la disolución del contrato.

En estos casos se debe de tomar en cuenta principalmente si la relación laboral con el empleador es eminentemente personal sin que sus herederos puedan reemplazarle; en estos casos es lógico considerar extinguido el contrato de trabajo por muerte del patrono o por el contrario, si el empleador, fue una persona jurídica no puede darse la resolución del contrato, en virtud de que la actividad económica continúa.

El autor De Litala citada por Guillermo Cabanellas, indica: “El contrato no puede considerarse resuelto, en el establecimiento moderno, sobre el elemento personal, predomina el elemento patrimonial; y el prestador del servicio de su trabajo, más que a una determinada persona, a un establecimiento, cuyos titulares, como ocurre en los grandes establecimientos comerciales, industriales, le son a veces desconocidos. No puede darse la resolución del contrato en caso de muerte, que es un hecho involuntario y accidental”.³⁸

La regla general es que si continúa la industria o el trabajo, subsiste el vínculo contractual, por lo tanto, el contrato de trabajo no se extingue por muerte o incapacidad del patrono, siempre que su representante legal o sus herederos continúen con la actividad económica.

3.6.3.4. Por cierre o compraventa de la empresa

El pasivo laboral es uno de los rubros que deben tomarse muy en cuenta cuando se enfrenta el cierre de una empresa y es, en la mayoría de casos, uno de los renglones más fuertes. Este pasivo no es más que la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyéndose la indemnización; de esta cuenta se considera un crédito

38 Cabanellas, **Ob. Cit;** Tomo II, Pág. 220.

preferente, es decir, que dentro de los juicios universales, “gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil..” esto lo establece el Artículo 101 del Código de Trabajo.

Adicionalmente, estos asuntos se tramitan por una vía expedita, casi fulminante, y con una marcada actuación oficiosa del juez, el Artículo 101 del Código de Trabajo indica: “...el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas...” De todo lo anterior se infiere que, en el caso de una quiebra o cierre súbito de una empresa, el adeudo de los trabajadores será el primero en satisfacerse, en la medida que ello sea posible, salvo acreedurías de primera clase como hipotecas o prendas, a pesar de que se hubieren presentado con anterioridad las otras acreedurías comunes.

En el caso de venta, dicha acreeduría debe asimismo tomarse en cuenta como un elemento más de la negociación, la cual, como arriba se indica, puede ser significativa. El Artículo 23 del Código de Trabajo contiene las normas relativas a la sustitución patronal; seis meses de responsabilidad solidaria a partir de los cuales la responsabilidad corresponde en exclusiva al nuevo patrono. Es ese el único caso de cesión de los derechos adquiridos por contrato de trabajo, ya que el Artículo 6 del mismo cuerpo legal señala que: “Los patrono no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí..” En esta norma no queda comprendida la prohibición de enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

3.6.3.5. Por vencimiento del plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, es una expresión del carácter civilista que ha nutrido esta institución. Si las parte convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción que establece el Artículo 26 del Código de Trabajo. El

cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización; así lo establece el Artículo 86 del Código de Trabajo, al indicar que en estos casos el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes.

3.6.3.6. Por fuerza mayor o caso fortuito

En la practica, del pago de la indemnización en forma total y global, a los trabajadores en casos de terminaciones motivadas por fuerza mayor o caso fortuito, a pesar de que en el Artículo 85 del Código de Trabajo establece que en esos casos los tribunales o la inspección de trabajo (según exista o no litigio) “graduaran discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa, sin que en ningún caso puedan ser menores del importe de dos días de salarios, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador”, salvo el caso de insolvencia o quiebra declarada culpable o fraudulenta.

Ambas causas por su origen se remontan al Derecho Civil y es en esta rama donde han surgido las diversas teorías sobre sus limitaciones y diferencias como figuras independientes.

El autor Krotoschin, citado por los autores Alcala Zamora y Guillermo Cabanellas, al referirse a la fuerza mayor como válida del cese del vínculo laboral, la conceptúan de la siguiente manera: “Consiste la fuerza mayor en la producción de un hecho imprevisible o que sea inevitable, que haga imposible la subsistencia de la relación laboral, que no se debe a dolo o culpa del empresario, siempre que la imposibilidad de la relación no sea puramente transitoria, pues entonces no produce la extinción, sino que, en su caso, podría originar solamente la suspensión del contrato”.³⁹

El autor Guillermo, manifiesta en cuanto al caso fortuito: “Su deslinde de la fuerza mayor resulta difícil o sutil, que la generalidad de los Códigos y buena parte de la

doctrina no ahonda en ello y establece iguales consecuencias para uno y otra. Los que se apoyan en la causa, estiman que caso fortuito es el proveniente de la naturaleza (la inundación que corta las comunicaciones) y fuerza mayor la procedente de una persona (robo, que priva del dinero con el cual se iba a pagar).

El caso fortuito se produce con independencia de la voluntad del hombre e influye sobre la prestación de la cosa, en cambio la fuerza mayor consiste en la violencia ejercitada sobre la persona, ya provenga de un suceso inevitable o de la acción legal o ilegal de persona distinta del obligado”.⁴⁰

En conclusión la fuerza mayor y el caso fortuito, son causas de terminación de los contratos de trabajo, de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que y sin que se extingan los derechos de este o sus herederos para reclamar el pago de las prestaciones que pueden corresponderle; siempre y cuando tales hechos traigan como consecuencia el cierre del negocio o empresa en forma definitiva, imposibilitando el cumplimiento del contrato de trabajo; pues si acontece en forma temporaria, cualificaría un supuesto de suspensión y no de extinción.

3.6.3.7. Por insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa

La insolvencia es la posibilidad del cumplimiento de una obligación por falta de medios, provocados en la empresa la imposibilidad de mantener un grado económico vital a efecto de mantener una buena administración y la reserva de todos los elementos necesarios para cumplir con el objeto indicado en su constitución. El autor Eduardo Pallares, establece que la quiebra es: “el juicio promovido por un deudor que tiene varios acreedores, por los mismos acreedores, para que sean satisfechos sus créditos en la forma y orden que corresponde cuando los bienes no alcanza a cubrirlos todos por entero”.⁴¹

40 **Ibid**, Pág. 358.

41 Pallares, **Diccionario de derecho procesal civil**, Pág. 476.

Corresponde ahora indicar si la declaración de quiebra del patrono produce o no la disolución del contrato de trabajo. Una parte la doctrina indica que no se liquidan dichas relaciones jurídicas; si el establecimiento subsiste las relaciones de trabajo no se destruyen.

Lo que establece el Código de Trabajo, es que la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa disuelve el contrato de trabajo si se decide paralizar la explotación o bien en aquellos casos cuando la relación entre el patrono y obrero es personal; el Artículo 85 del Código de Trabajo inciso b) indica: "...la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa...; esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzca como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato".

En conclusión, el auto de declaración de quiebra no es más que la declaración judicial del estado de insolvencia del comerciante, pero aquel no produce la disolución del contrato de trabajo en el acto; sino solo cuando la empresa se liquida totalmente, en este caso no existe responsabilidad del trabajador y en consecuencia tiene derecho al pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle, graduadas de acuerdo al monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, si la quiebra fue calificada como fortuita. Si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta se debe aplicar las reglas del despido injustificado cuando son contratos por tiempo indeterminado, o bien al pago de daños y perjuicios si los contratos son a plazo fijo o para obra determinada; en todo caso se deberá establecer y aplicar en cualquiera de los dos casos, las prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

3.7. Efectos de la terminación de los contratos de trabajo:

Nuestra legislación laboral establece una sanción económica para uno de los sujetos de la relación laboral, que da por terminado el contrato de trabajo sin tener causa justificada; dicha sanción se caracteriza en el pago de una indemnización.

La naturaleza de la indemnización es resarcir al trabajador de los daños causados y le permite llenar en medida sus necesidades mientras se reintegra a la actividad laboral.

3.7.1. Por causa imputable a una de las partes

3.7.1.1. Causa imputable al trabajador

Al surgir cualquiera de los supuestos establecidos en el Artículo 77 del Código de Trabajo, que indica las causas que tiene el patrono para despedir al trabajador sin responsabilidad de su parte y aún cuando el trabajador tiene el derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo. Si el patrono prueba la justa causa del despido directo queda relevado del pago de la indemnización. Pero el trabajador siempre tendrá derecho a que el patrono le pague las demás prestaciones que en derecho le correspondan.

3.7.1.2. Causa imputable al patrono

En este caso el trabajador es quien le pone fin a la relación de trabajo, invocando los supuestos que contempla el Artículo 79 del Código de Trabajo, si prueba dichos supuestos el patrono se ve obligado a pagar al trabajador:

- Indemnización por tiempo servido, equivalente a un mes de salario, por cada año de servicio prestado, si los servicios no cubre el año, se pagará en forma proporcional al tiempo laborado; y
- Pago de daños y perjuicios, equivalente a los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el monto del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

3.7.2. Por voluntad de una de las partes

3.7.2.1. Del patrono

Cuando el patrono es quien decide poner fin a la relación de trabajo, por su propia voluntad, sin existir ninguna causa justa. El patrono tiene la obligación de hacer efectivo el pago de la indemnización correspondiente al trabajador en atención de su tiempo de servicio.

3.7.2.2. Del trabajador

El trabajador que desee poner fin al vínculo laboral debe cumplir con dar el preaviso dentro de los términos que indica el Artículo 83 del Código de Trabajo. En este caso el trabajador por el simple hecho de poner fin al contrato de trabajo, pierde el derecho de reclamar la indemnización que le correspondía por su tiempo de servicio.

3.7.3. Por mutuo consentimiento

Al acaecer la finalización contractual por mutuo consentimiento, las partes están en la imposibilidad legal de reclamar el pago de la indemnización.

3.7.4. Por cumplimiento del tiempo del contrato

3.7.4.1. Contratos a plazo fijo y para obra determinada

En esta clase de contratos, con el advenimiento del plazo o bien la finalización de la obra, termina la relación laboral sin responsabilidad para las partes; sin embargo, si cualquiera de los sujetos contratantes desea ponerle fin antes del advenimiento del plazo, debe pagar a la otra el importe de los daños y perjuicios que con su actitud a causado.

El Código de Trabajo en su Artículo 84 indica: “En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles términos, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no puede ser inferior a un día de salario por cada mes de cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo”.

3.7.5. Por disposición de la ley

3.7.5.1. Por muerte del trabajador

Al originarse este hecho surgen consecuencias jurídicas conforme lo prescrito en el Artículo 85, inciso a) del Código de Trabajo. Los beneficiarios tienen derecho a lo siguiente:

- si al momento del fallecimiento del trabajador, éste se encontraba gozando de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ésta es la obligada a hacerle efectiva las prestaciones de tipo social correspondiente;
- Si no se encontraba protegido por los beneficios de ese Instituto, el patrono está obligado a hacer efectivo a los beneficiarios, la prestación denominada Indemnización Post-Mortem, lo cual equivale a un mes de salario por cada año laborado, al límite máximo de quince meses, si se trata de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. La prestación que

deberán recibir los beneficiarios, no está sujeta a los límites establecidos por el Código de Trabajo, sino que todo depende del tiempo de servicio que hubiere tenido el trabajador al fallecer, a razón de un mes de salario por cada año de trabajo.

3.7.5.2. Por fuerza mayor o caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono

En lo relativo a las consecuencias originadas con el acontecimiento de los supuestos mencionados y contenidos en el Artículo 85, inciso b) del Código de Trabajo, el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de las prestaciones provenientes de la ley; no obstante lo anterior debe necesariamente configurarse en cada una de dichas causas la característica de cese definitivo de la empresa, de lo contrario, al ser de carácter temporal nos ubicamos ante un caso propio de suspensión de contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. La sustitución del patrono

4.1. Concepto de sustitución:

La sustitución del patrono es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrono con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Por la sustitución se da la transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, pero siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal, es decir la sustitución patronal opera no solo cuando se transcribe la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrono original.

La sustitución del patrono no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrono excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Sino fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrono sustituto argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y, por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrono; se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

De este modo se rompería el principio de la estabilidad en el trabajo y colocaría al patrono por encima de la ley; por un acto unilateral de voluntad se disolvería la relación de trabajo. La Ley no sólo está por encima de la voluntad de las personas, define los derechos del trabajador con respecto a la unidad económica de producción que es la empresa.

Encontramos dos elementos para que la sustitución patronal proceda: 1. que se trasmitan todos o la mayor parte de los bienes principales de la empresa o establecimiento; 2. que continúe la explotación de la misma.

La sustitución patronal debe comunicarse por escrito al sindicato titular del contrato colectivo y, si no lo hay, se les comunica de igual forma a cada uno de los trabajadores.

4.2. Solidaridad entre cedente y cesionario:

Desde un punto de vista legal, el Código de Trabajo establece en el Artículo 23 que: “la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

En este punto, el legislador trató de proteger a los trabajadores en caso de que el patrono venda, ceda, traspase a terceros o cuando su empresa se fusione.

Para no lesionar los intereses de los trabajadores se legisló en el sentido de que el nuevo adquirente debe reconocer y responder por todos los derechos adquiridos por los trabajadores de esa empresa.

La ley establece que la sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrono sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y

de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrono sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

4.3. Casos en que se da la sustitución patronal:

4.3.1. Por enajenación

La enajenación es pasar o transmitir a otro el dominio de una cosa o algún derecho sobre ella. El hecho de enajenación puede tener origen voluntario o legal.

En esta institución, no importando si la enajenación es por disposición de la ley o con consentimiento del empresario a los socios, si se trata de una sociedad, definitivamente debe existir la notificación a los trabajadores, para que el trabajador tenga oportunidad de ejercer sus derechos.

4.3.2. Por arrendamiento

El Código Civil Decreto Ley 106, en su Artículo 1880 indica: “El arrendamiento es el contrato por el cual una de las partes se obliga a dar el uso o goce de una cosa por cierto tiempo, a otra que se obliga a pagar por ese uso o goce un precio determinado. Todos los bienes no fungibles pueden ser objeto de este contrato, excepto aquellos que la ley prohíbe arrendar y los derechos son estrictamente personales...”.

4.3.3. Por sucesión hereditaria

El autor Manuel Osorio, indica que en su primera acepción la sucesión es la: “Entrada o continuación de una persona o casa en lugar de otra. No obstante la amplitud del concepto, es corriente limitarlo a otra de las acepciones gramaticales referidas a la entrada como heredero o legatario en la posesión de bienes de un difunto, o sea, a la sucesión mortis causa; o al conjunto de bienes, derechos y obligaciones

transmisibles a un heredero o legatario, sin embargo, la sucesión puede igualmente originarse Inter. Vivos, como ocurre con frecuencia en materia comercial, con relación a quienes adquieren una empresa o fondo de comercio y continúan la acción y los negocios de sus anteriores”.⁴²

4.3.4. Por fusión

El autor René Arturo establece que: “Se le conoce a la fusión como concentración de empresas o uniones de empresas. La fusión de sociedades es la reunión de dos o más sociedades que forman una nueva sociedad. En la doctrina se suele discutir si las sociedades a fusionarse deben ser de diferente o de igual forma”.⁴³

4.3.5. Por subasta pública

Según la Academia, indica que: “Es la venta Pública de bienes o alhajas que se hace al mejor postor y regularmente por mandato y con intervención de un juez o de otra autoridad. La subasta puede, conforme al concepto expresado, ser judicial o privada, pero contrariamente a lo que dice la academia, no es la primera forma, la más corriente; ya que semovientes, en subasta privada es más frecuente que la otra. La propia academia señala que subasta es vender efectos o contratar servicios, arriendos en subasta pública”.⁴⁴

4.3.6. Por usufructo

La institución del usufructo en el moderno derecho se inspira, en lo esencial, en los principios fundamentales que aquella tuvo en Roma. El usufructo de derecho a disfrutar de los bienes ajenos con la obligación de conservar su forma y sustancia, a no ser que el título de su constitución a la ley autorice otra cosa.

42 Osorio, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 725 y 726.

43 Villegas Lara, **Derecho mercantil guatemalteco, Tomo I**, Pág. 95 y 96.

44 Osorio, **Ob. Cit**; Pág. 722.

El usufructo faculta a su titular para ejercer un derecho de goce, en el más amplio sentido posible, esta es la nota típica y característica fundamental del Usufructo. Este derecho de goce es de una eficacia total; como el propietario mismo.

En el caso del Usufructo, el cambio o Sustitución Patronal es temporal, en virtud de que nuestra ley; en el Código Civil, preceptúa: "...El usufructo que no sea vitalicio y el constituido a favor de personas jurídicas no podrá exceder de treinta años, salvo que se trate de bienes nacionales, en cuyo caso podrá ser hasta por cincuenta años".

CAPÍTULO V

5. La indemnización

5.1. Definición:

El autor Guillermo Cabanellas, dice: “Entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”.⁴⁵

Mientras el Autor Manuel Osorio, la define como: “Resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de las cosas de que es propietario o guardador. Asimismo, el perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones legales contractuales o extracontractuales, se resuelve por el resarcimiento económico”.⁴⁶

En conclusión podemos decir que el elemento básico de la indemnización es el haber causado un daño o perjuicio, ya sea voluntaria o involuntariamente a otra persona, creando de esta forma un estado de derecho para reclamar el resarcimiento del mismo.

45 Cabanellas, **Diccionario de derecho usual**, Tomo III, Pág. 692.
46 Osorio, **Ob. Cit**; Pág. 374.

5.2. Clases de indemnización:

5.2.1. Indemnización de daños y perjuicios

Este es el resultado de una reacción del Derecho, que incide contra las personas que han causado un daño efectivo, material o moral a otras personas, no se dirige a la persona que ha causado el daño directamente, sino en forma indirecta contra su patrimonio, surgiendo así un nuevo elemento pasivo.

La indemnización de daños y perjuicios es puramente la indemnización civil, ya que el daño puede haberse producido como resultado de un deficiente cumplimiento o falta de este de una obligación, o por gracia de una acción u omisión culpable.

El autor Guillermo Cabanellas, determina la indemnización de daños y perjuicios: “...en caso de incumplimiento de contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal o para compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas. Así mismo, el quebrantamiento de las obligaciones, aún unilaterales, impone la indemnización” ⁴⁷

5.2.2. Indemnización laboral

El término indemnización es propio del Derecho Civil y de éste lo toma el Derecho Laboral. Conlleva la idea de un daño causado y la reparación del mismo; indemnización y resarcimiento son en muchos aspectos sinónimos.

En la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte. Un empleado que recibe su salario al fin de mes, ajusta su vida en función de ese trabajo y de ese ingreso. Si un día, en forma súbita se le notifica que está despedido, se le estará causando un daño económico y Psicológico. Ese daño debe repararse y es aquí donde aparece la figura de la indemnización. En caso de que el trabajador renuncie, no tiene derecho a la indemnización; de igual forma, si con su

47 Cabanellas, **Ob. Cit;** Tomo III, Pág. 692.

conducta está dando motivos para un despido justificado.

La regulación actual de la indemnización confirma que en nuestro sistema laboral, se mantiene el derecho del empleador de despedir sin causal justificada, derecho que puede ejercitar en cualquier momento (salvo casos temporales de inamovilidad) pero pagando la indemnización.

El Código de Trabajo en el Artículo 78 establece que si el empleador no prueba la causa justa del despido en aplicación de la inversión de la carga de la prueba, deberá pagar al trabajador las indemnizaciones que en derecho le corresponde. En el artículo 82 del mismo cuerpo legal, regula el calculo y otras disposiciones de la indemnización que corresponde pagar "...por razón de despido injustificado, o por algunas de las causas previstas en el Artículo 79...", esto es por despido indirecto. Sin embargo, si la indemnización procede en los supuestos anteriores el patrono debe de pagar al trabajador, la indemnización que en derecho le corresponde; y a títulos de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir hasta un máximo de doce meses de salario, tal como lo establece el Artículo 78 del Código de Trabajo. Esto solo se aplica en caso de despido directo e injustificado, siempre que el patrono no pruebe la causa justa del despido.

5.3. Importancia del pago de la indemnización:

La indemnización es muy importante dentro de los derechos del trabajador despedido, puesto que es la compensación económica que el causante abona al ofendido por el lapso de servicios prestados o por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al trabajador, siendo así como se debe recuperar en alguna medida el daño causado, así también en el aspecto laboral para recuperar parte del esfuerzo y la entrega de la fuerza de trabajo que ha hecho el trabajador para acrecentar los medios de producción y el patrimonio del patrono, contribuyendo así la indemnización a no afectar totalmente la situación económica familiar del obrero o empleado.

CAPÍTULO VI

6. Propuestas de modificación

6.1. Modificar los Artículos 23 y 79 del Código de Trabajo:

El contrato de trabajo es, como ya se ha dicho, un contrato INTUITO PERSONAE y “por ello no admite, si no por excepción”, y en casos muy contados, la sustitución de personas. Cuando el empresario toma a alguien a su servicio, tiene en cuenta especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad.

El cambio de firma se produce cuando una empresa traspasa a otra la universalidad de sus bienes y negocios con transmisión del activo y pasivo y continuidad en el giro comercial. Este cambio o sustitución del patrono es el único que a nuestro juicio, puede sustituir a determinados efectos en relación a admitir la subsistencia del contrato de trabajo, aún cambiando una de las partes, a la cual sucede un extraño al primitivo nexo laboral. El contrato es uno, y sigue siendo el mismo contrato; varía únicamente uno de los sujetos de la relación jurídica, aquel que da el trabajo; pero esa variación es más simbólica que real, por cuanto la continuidad del vínculo se mantiene de la misma forma que venía existiendo, sin cambio posibles ni alteraciones distintas, a no ser al establecimiento de un nuevo beneficiario de la prestación sin variación alguna respecto a ésta.

Puede afirmarse así, que el hecho de producirse el cambio de titular de un establecimiento o empresa no disuelve el vínculo de empleo; ya que de conformidad con los términos de la ley el ipso económico predomina sobre el personal, cuando se trata de transferencia de un establecimiento.

Por eso se estima que la cesión de la empresa constituye un acto jurídico RES INTER ALIOS APTA para los trabajadores dependientes de la misma; por lo cual, si un patrono transfiere a otro la empresa de la que es titular, la vigilancia de los contratos de trabajo subsiste para este nuevo patrono, iguales condiciones, y los trabajadores siguen

con los mismos derechos y obligaciones, tal como lo indica el Artículo 23 del Código de Trabajo, pero en dicho Artículo solo indica “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses...”, dicha norma, no regula que al darse la sustitución patronal se transfieran al nuevo patrono todos los derechos que tiene el trabajador, incluyendo la antigüedad de servicios que el trabajador a prestado al patrono sustituido, al no estar regulada esa totalidad de transferencia de antigüedad, el trabajador se encuentra indefenso, porque en cualquier momento el nuevo patrono puede despedirlo, y negarse a pagarle la indemnización por el tiempo de servicios que le prestó al patrono sustituido (esto sucede comúnmente en la realidad, cuando se da la sustitución patronal el nuevo patrono en cualquier momento despide al trabajador y se niega a pagarle la indemnización por el tiempo de servicio que le prestó al patrono antiguo), basándose en que el contrato que existía entre el patrono antiguo y el trabajador se destruyó al desaparecer el patrono; y a partir de ese momento nace un nuevo contrato de trabajo y por tal razón se pierde el derecho de indemnización por el tiempo de servicios que le prestó al patrono antiguo.

Cuando surge la transferencia o cesión existe ruptura del contrato de trabajo; y sin embargo, aparecería una evidente contradicción con lo afirmado cuando se niega a este trabajador el derecho de percibir las indemnizaciones de ley; esto es, las que le correspondería por ruptura del contrato de trabajo, sin hecho imputable a él.

En conclusión podemos decir que el contrato de trabajo se destruye al desaparecer uno de los sujetos, (es decir al darse la sustitución patronal). Por lo tanto surge un nuevo contrato de trabajo; ya que mal podemos llegar a la ficción de considerar que desaparecida una de las partes en la relación jurídica esta puede subsistir en igual forma que estaba anteriormente, y repetimos un nuevo contrato de trabajo; esto lo que provoca es que el trabajador pierda el derecho de antigüedad; y al perder ese derecho, automáticamente pierde el derecho de reclamar su indemnización por la prestación de sus servicios al patrono antiguo. Por lo tanto es de suma

importancia modificar el Artículo 23 del Código de Trabajo, para que en el mismo cuerpo legal regule, que al momento de darse la sustitución patronal se transfieran al nuevo patrono todos los derechos que le corresponden a los trabajadores, incluyendo su antigüedad, para evitar que pierdan sus derechos de indemnización al momento de ser despedidos por el nuevo patrono.

También es de suma importancia modificar el artículo 79 del Código de Trabajo, incluyendo como otra causal la “**sustitución patronal**” (es decir cuando el trabajador se entere por cualquier medio que a surgido la sustitución patronal); que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

Al estar regulado la sustitución patronal como causa justa que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, el trabajador no pierde el derecho de reclamar su indemnización por el tiempo laborado con el patrono antiguo.

Como se dijo anteriormente que es de suma importancia modificar tanto el Artículo 23 como el 79 del Código de Trabajo, para que el trabajador tenga la opción de renunciar al momento de enterarse por cualquier medio de la sustitución patronal y no perder el derecho de indemnización por el tiempo laborado con el patrono sustituido; o bien continuar con la relación de trabajo con el nuevo patrono; y si es despedido en cualquier momento por el nuevo patrono, no pierda tampoco el derecho de indemnización por el tiempo de servicios que le prestó al patrono sustituido. Por tal razón es conveniente modificar dichos Artículos, para que los trabajadores se encuentren protegidos por la ley ; y así no perder el derecho de indemnización por el tiempo que laboraron con el patrono antiguo.

CONCLUSIONES

1. Cuando surge la sustitución patronal, no afectan los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.
2. En el Código de Trabajo, establece las siguientes formas de terminación del contrato individual de trabajo: Por voluntad de una de las partes; Por mutuo consentimiento; Por causa imputable a la otra; Por disposición de la ley; Por cumplimiento del tiempo del contrato.
3. Al darse la terminación del vínculo laboral, por parte del patrono por justa causa, no se rompe el principio de estabilidad y las consecuencias que pueden darse son: El trabajador pierde el derecho de ser reinstalado; El trabajador pierde el derecho de reclamar su indemnización
4. Cuando se da la terminación de la relación de trabajo, por parte del trabajador por justa causa, el patrono tiene la obligación de pagar la indemnización que en derecho le corresponde al trabajador.
5. La estabilidad laboral se estudia desde dos puntos de vista: La absoluta, que pretende garantizarle al obrero su permanencia en el empleo y únicamente admite la terminación de la relación laboral por voluntad del patrono si existe causa justificativa y que esté taxativamente enumerada en la ley; sino es así el trabajador puede obtener su incorporación nuevamente a las labores; y la relativa, en la que el patrono puede, de acuerdo a su libre voluntad dar por terminado el contrato de trabajo, sin mediar causa justa. En este caso únicamente se le impone al empleador una sanción de tipo económico. Nuestra legislación no regula la estabilidad absoluta.

6. para que opere el principio de estabilidad en el trabajo, que informa la nueva corriente del derecho del trabajo debería de restringirse las causas de terminación del contrato de trabajo que contempla nuestro Código de Trabajo y establecer, para ciertos casos, otras sanciones que no lleguen a la disolución de la relación laboral.
7. Si en el Artículo 23 del Código de Trabajo, no se regula, que al darse la sustitución patronal se transfieran al nuevo patrono todos los derechos que le corresponden a los trabajadores, incluyendo su antigüedad, estos no pueden reclamar su indemnización por el tiempo de servicios prestados al patrono sustituido al momento de ser despedidos por el nuevo patrono.
8. Al no estar regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo, como causal la sustitución patronal, que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, el trabajador pierde su derecho de indemnización si presenta su renuncia al enterarse por cualquier medio que a surgido la sustitución patronal.
9. La indemnización en el orden laboral tiene por objeto resarcir al trabajador, de los daños y perjuicios que le ocasionan el empleo, y poder cubrir en cierta medida las necesidades de su grupo familiar, mientras se reintegra a la actividad laboral.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario y de suma importancia que el patrono informe al trabajador o al sindicato cuando surja la sustitución patronal, para que éste al tener el conocimiento de la sustitución pueda tener la opción de continuar prestando su servicios al nuevo patrono o a presentar su renuncia.
2. Es entendido que cuando surge la sustitución patronal, los contratos de trabajo existentes cesan y surge un nuevo contrato con el nuevo patrono, con las mismas obligaciones y derechos estipuladas en el contrato anterior; pero cesa el derecho de antigüedad. Por tal razón es conveniente que el patrono haga énfasis en el contrato de dicha situación.
3. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala modifique el Artículo 23 del Código de Trabajo, en el sentido de dejar bien claro que al darse la sustitución patronal se transfiera el derecho de antigüedad que tiene el trabajador al nuevo patrono, para que el trabajador pueda reclamar su indemnización en el momento de que sea despedido por éste.
4. Es también de suma importancia que el Congreso de la República modifique el Artículo 79 del Código de Trabajo, agregando como otra causal que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte la sustitución patronal, para que el trabajador al momento de enterarse de dicha situación pueda presentar su renuncia y reclamar su indemnización por el tiempo de servicio que le prestó al patrono sustituido. Al estar modificado tanto el Artículo 23 como el 79 del Código de Trabajo, al darse la sustitución patronal, el trabajador tendrá la opción de continuar prestando sus servicios al nuevo patrono; y si es despedido por éste, el trabajador puede reclamar su indemnización; o bien utilizarlo como otra causal para dar por terminado su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte; y reclamar su indemnización.

BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México: Ed. Harla, 1985.
- BUEN LOZANO, Néstor de. **Derecho del trabajo**. 2 vol.;. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires, Argentina. 1980.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. ed. Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas, 14 ed. Buenos Aires. Ed. Heliasta, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires. Ed. Omeba, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los riesgos del trabajo**. Buenos Aires. Ed. Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires. Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho del trabajo en iberoamérica**. México: Ed. Trillas, 1981.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 6ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1980.
- FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Buenos Aires. Ed. Tea, 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (s.l.i.) Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 4 vol.;. 2ª. ed.; Buenos Aires. Ed. Depalma, 1974.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **Curso de derecho de trabajo**. Barcelona: Ed. Boch, 1964.
- GONZALES CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5ª. ed.; Colombia: Ed. Temis, 1979.
- KASKEL, Walter y Herman Dersch. **Derecho del trabajo**. 5ª. ed.; Buenos Aires. Ed. Depalma, 1961.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

MEJICANOS JOL, Irma Leticia. **Indemnización laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** (s.l.i.) (s.e.). Usac. 1990.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo.** 2 vol.;. México: Ed. Porrúa, 1983.

NÁJARO PONCE, Oscar. **La extinción de la relación de trabajo,** por decisión unilateral, Ecuador: Ed. Quito, 1967.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y ociales.** México: Ed. Heliasta, 1985.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** México: Ed. Porrúa, 1976.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid: Ed. Espasa-Calpe, 1992.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **La estabilidad del trabajo en la empresa.** México: (s.e.), 1981.

SAMAYOA MORALES, Julián Osvaldo. **Notificación por escrito en caso de sustitución patronal.** (s.l.i.) (s.e.) Usac. 1998.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo.** Managua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.

STAMBLER, Rudolf. **Tratado de filosofía del derecho.** México: Ed. Nacional, 1974.

VEGA MONZÓN, Agustín José María. **Análisis jurídico de la terminación de los contratos individuales de trabajo en nuestra legislación laboral.** (s.l.i.) (s.e.) Usac. 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441. Del Congreso de la República. Guatemala 1947.

Código Civil. Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia. Jefe del Gobierno de la República . Guatemala 1964.

Código Penal. Decreto Número 17-73. Del Congreso de la República de Guatemala.