

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

**NECESIDAD DE LEGISLAR UN PROCEDIMIENTO EFECTIVO PARA LOS  
EFECTOS DE NOTIFICAR DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES LA RENUNCIA  
POR PARTE DEL TRABAJADOR**

TESIS

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

Por

**RICARDO LEONEL OLIVEROS GARAY**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2007

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

NECESIDAD DE LEGISLAR UN PROCEDIMIENTO EFECTIVO PARA LOS  
EFECTOS DE NOTIFICAR DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES LA RENUNCIA  
POR PARTE DEL TRABAJADOR

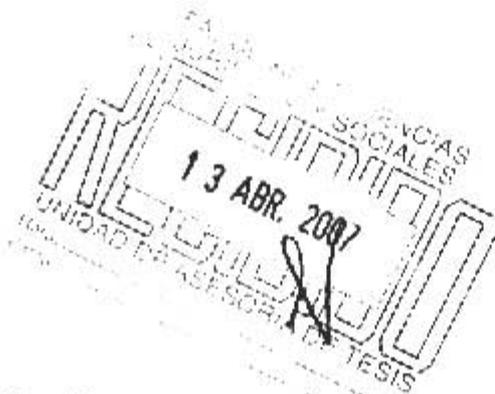
RICARDO LEONEL OLIVEROS GARAY

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

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

**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).



Guatemala, 11 de abril de 2007



Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria

Señor Coordinador:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de la resolución emitida por el Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa Facultad, asesoré el trabajo de tesis del **Bachiller Ricardo Leonel Oliveros Garay**, intitulado **"NECESIDAD DE LEGISLAR UN PROCEDIMIENTO EFECTIVO PARA LOS EFECTOS DE NOTIFICAR DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR"**, y luego de haber formulado algunas sugerencias al Bachiller Oliveros Garay, mismas que fueron tomadas en la presentación final del trabajo, estimo que la investigación realizada es de contenido científico y técnico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, así como la redacción, son adecuadas para esta clase de investigaciones.

En cuanto al desarrollo del trabajo, utilizó la bibliografía recomendable y apropiada, para el estudio del mismo, además de utilizar las consultas por Internet, lo cual cita a lo largo de su exposición, arribando a conclusiones y recomendaciones congruentes con el informe, por lo que opino, que si llena los requisitos mínimos establecidos para esta clase de trabajos y puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico respectivo.

Sin otro particular, me suscribo con muestras de mi consideración y estima

Lic. Fredy Arturo Paiz Soto  
ABOGADO Y NOTARIO

~~Lic. FREDY ARTURO PAIZ SOTO~~  
~~ASESOR~~

Abogado y Notario  
Colegiado No. 1986

4ta. Calle, 2-57, zona 1  
Jutiapa

Tel. 78441526



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecinueve de abril de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) HUGO ARNALDO MENCOS CHICAS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **RICARDO LEONEL OLIVEROS GARAY**, Intitulado: **"NECESIDAD DE LEGISLAR UN PROCEDIMIENTO EFECTIVO PARA LOS EFECTOS DE NOTIFICAR DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR"**.

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 LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

Guatemala 15 de mayo de 2



Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
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 diecinueve de Abril del dos mil siete, en la que se me notifica nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller RICARDO LEONEL OLIVEROS GARAY, intitulada: **NECESIDAD DE LEGISLAR UN PROCEDIMIENTO EFECTIVO PARA LOS EFECTOS DE NOTIFICAR DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR**, el trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se hizo uso de la metodología correspondiente y la técnica de investigación documental se encuentra acorde al trabajo realizado, se revisó la redacción, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido. El tiempo que duró la revisión de la presente investigación se realizaron modificaciones de fondo y de forma con el único objeto de mejorar la indagación realizada, se discutió ciertos puntos del trabajo, los cuales colegimos; así también comprobé que se hizo acopio de la bibliografía actualizada y la tecnología correspondiente.

En virtud de lo anterior concluyo que el trabajo revisado cumple con los requisitos legales exigidos y que considero procedente ordenar la impresión y oportunamente el Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted como su deferente servidor.

*Hugo Arnaldo Mencos Chicas*

Lic. HUGO ARNALDO MENCOS CHICAS  
REVISOR  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 3,406



9ª. ave. 7-59 Zona 1  
Jutiapa.

Tel. 7844-1231



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de septiembre del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RICARDO LEONEL OLIVEROS GARAY, Titulado "NECESIDAD DE LEGISLAR UN PROCEDIMIENTO EFECTIVO PARA LOS EFECTOS DE NOTIFICAR DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR" Artículo 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/sllh





### DEDICATORIA

- A MI DIOS: Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar este éxito.
- A MI FAMILIA: Por el apoyo que siempre me brindaron, su tolerancia, comprensión y acompañamiento a lo largo de toda mi preparación profesional.
- A MIS AMIGOS: A todos y cada uno de ellos por su valiosa amistad.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y, muy especialmente, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por preparar profesionales de alto nivel académico y justicia social para nuestra patria.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1 Renuncia laboral.....	1
1.1 Aspectos fundamentales.....	1
1.1.1 Generalidades.....	1
1.1.2 La renuncia y el derecho del trabajo.....	1
1.2 Definición.....	6
1.3 Sujetos.....	7
1.4 Naturaleza.....	25
1.5 Principios.....	25
1.6 En la Constitución Política de la República de Guatemala.....	27

### CAPÍTULO II

2 Otras formas de dar por terminada la relación de trabajo.....	31
2.1 Terminación de los contratos.....	31
2.2 Definición del contrato de trabajo.....	32
2.3 Elementos del contrato de trabajo.....	33
2.4 Clasificación del contrato individual de trabajo.....	36
2.5 Despido.....	65

2.5.1 Despido directo..... 68

2.5.2 Despido indirecto..... 68

**CAPÍTULO III**

3 Generalidades del preaviso de la renuncia..... 70

3.1 Importancia del preaviso..... 70

3.1.1 Definición..... 74

3.1.2 Generalidades..... 75

3.1.3 Naturaleza jurídica..... 76

3.1.4 Regulación legal..... 77

3.1.5 Clasificación..... 79

3.1.6 Formalidad..... 79

3.1.7 Derechos y obligaciones..... 80

**CAPÍTULO IV**

4 Procedimientos para llevarse a cabo el preaviso de  
renuncia..... 82

4.1 Forma del procedimiento..... 82

4.2 Requisitos de validez..... 83

**CAPÍTULO V**

5 Propuesta de un procedimiento efectivo, corto y  
económico para dar cumplimiento riguroso al preaviso  
de renuncia..... 97

	<b>Pág.</b>
5.1 Regulación legal actual.....	97
5.2 Un procedimiento adecuado.....	98
5.3 Propuesta de regulación.....	98
5.4 Consideraciones finales.....	102
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIÓN.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	108

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora en virtud de la importancia que tiene el preaviso en la legislación laboral guatemalteca. En el desarrollo de la investigación, se pone de manifiesto el conflicto que origina la poca o nula observancia de la norma específica. Para el efecto he formulado los siguientes objetivos: **Objetivo general.** Que consiste en determinar un procedimiento corto y económico en que la parte patronal pueda obligar de forma más rigurosa al trabajador a dar cumplimiento de su obligación de realizar el preaviso de su renuncia, a la que se refiere el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. **Objetivos específicos.** \* Establecer un estudio acerca de la forma en que afecta a la parte patronal el incumplimiento del trabajador de la obligación que tiene de notificar con anticipación su renuncia. \* Precisar la forma en que debe reformarse el Código de Trabajo, particularmente el Artículo 83. \* Determinar una propuesta de procedimiento corto y económico para que la parte patronal pueda obligar de forma más rigurosa al trabajador a dar cumplimiento de su obligación de realizar el preaviso de su renuncia de conformidad con el Código de Trabajo.

La obligación que tiene el trabajador de dar aviso previo y con anticipación dentro de un plazo legal al empleador de su renuncia, no es positiva y resulta ser letra muerta en la ley. Por un lado, el trabajador renuncia y no vuelve a presentarse al centro de trabajo, toda vez que es entendido; asimismo, que con la renuncia está perdiendo el derecho de reclamar el pago que en caso de ser despedido le correspondería en concepto de indemnización por tiempo de servicio. Por otro lado, si el patrono decidiera accionar judicialmente esta obligación, le

saldría más cara la acción emprendida que los eventuales beneficios por ésta.

Por ambas razones el trabajador puede renunciar y un minuto después abandonar el centro de trabajo. Ahora bien, esto provoca dos problemáticas: la primera, de tipo teórico jurídico; y la segunda de tipo práctico. En el primero de los casos, si la norma está contenida en la ley, por qué no aplicarse. Cualquier norma jurídica vigente y no positiva, debe revisarse para reformarse, con la intención de no burlar la práctica de la ley. En el segundo caso, eventualmente la parte empleadora puede resultar efectivamente afectada por el incumplimiento de la obligación y, por ende, la vulneración del derecho que le asiste, en cuyo caso lo mejor sería establecer mecanismos para el debido cumplimiento y observancia.

En la presente propuesta de investigación se sostiene el criterio de que si la norma jurídica fue legislada en su oportunidad, ésta encierra la protección a un derecho que es preciso hacer valer; en otras palabras, si la norma existe es por que debe aplicarse.

Con el criterio de dar debida aplicación a la obligación del preaviso, ordenado en el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se sostiene la hipótesis de que el Estado de Guatemala debe legislar un procedimiento corto y económico en que la parte patronal pueda obligar de forma mas rigurosa al trabajador a dar cumplimiento de su obligación de realizar el preaviso de su renuncia, a la que se refiere el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Para una mayor comprensión la presente investigación se ha dividido en cinco capítulos a saber: el primero, explica los aspectos fundamentales del tema; el segundo, las formas de dar por terminada la relación de trabajo; el tercero, el preaviso de renuncia; el cuarto, los procedimientos para llevarse a cabo el preaviso de renuncia y, finalmente, el quinto capítulo establece la propuesta de un procedimiento efectivo, corto y económico para dar cumplimiento riguroso al preaviso. Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones del presente trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **1 Renuncia laboral**

#### **1.1 Aspectos fundamentales**

##### **1.1.1 Generalidades**

Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro trabajo mas cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que venzan los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente. El Art. 83 del Código de Trabajo fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

##### **1.1.2 La renuncia y el derecho del trabajo**

Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, según Cabanellas: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a

la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>1</sup>

Las diferentes acepciones que ha recibido el Derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- **Legislación industrial:** es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- **Derecho obrero:** se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- **Derecho social:** esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un

---

<sup>1</sup> **Diccionario jurídico elemental**, pág. 35.

derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

- **Otras denominaciones:** Según Cabanellas: "Derecho nuevo, Derecho económico, Derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho Laboral."<sup>2</sup>

Los autores también se han preguntado si es Legislación o Derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 54.

- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, el concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir las nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene aplicación en la práctica.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad mas o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de

referencia mas preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creo una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable" era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para; que emitieran algunas leyes de Indios y las Reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la época de la Independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creo por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuo hasta el anterior código civil.

Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".<sup>3</sup>

## 1.2 Definición

Para Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo se le llama también derecho "del" trabajo, definiéndolo así: "es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"<sup>4</sup>

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, establece: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 54.

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 122

iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".<sup>5</sup>

### 1.3 Sujetos

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

Con el término: "trabajador", se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Academia de la Lengua simplemente señala: "el que trabaja", sin embargo éste es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, 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".

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o

---

<sup>5</sup>López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I** Pág. 169.

social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Fernández Molina: "En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico"<sup>6</sup>.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: "obrero patronales", y también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 152.

- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e 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;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos, de los compañeros de labores, y/o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

El subsecuente Artículo 64 señala que se le prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- 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 formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.
- La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso por los Artículos 168 párrafo segundo y 181, inciso d).

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estas: a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: "c) Para obra determinada, 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".

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama "trabajadores temporales", tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del Código de Trabajo: "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: ...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días".

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- **Trabajo agrícola y ganadero.** Son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.
- **Trabajo de mujeres y menores de edad.** El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a

la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

- **Trabajo a domicilio.** Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.
- **Trabajo doméstico.** Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende,

además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

- **Trabajo de transporte.** Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.
- **Trabajo de aprendizaje.** Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
- **Trabajo en el mar y en las vías navegables.** Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.
- **Régimen de los servidores del estado y sus instituciones.** Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de

los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, al patrono es a quien le es prestado , y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala 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".

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: "toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"<sup>7</sup>.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

El Artículo 61 del Código de Trabajo señala entre otras:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del

---

<sup>7</sup> El nuevo derecho mexicano del trabajo, Pág. 157.

lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido,

debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio

interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador. Es decir, en la relación laboral, el representante presenta a un sujeto con otro.

Para algunos tratadistas como Mario De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: "no son sujetos de

las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos".<sup>8</sup>

El Código de Trabajo establece en su Artículo 4 que: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste 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 éste por un contrato o relación de trabajo".

La idea de De la Cueva al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, toda vez que es junto a la del intermediario, son dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el

---

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 157.

sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: "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".

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 5: "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 tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios".

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Nestor De Buen: "si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad"<sup>9</sup>.

Resulta necesario citar al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: "Pueden distinguirse dos variantes de intermediario: a) El agente colocador, (b) El cuasi contratista.

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el Contrato Laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su

---

<sup>9</sup> **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 245.

comisión, sale del esquema de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo. El segundo tipo es objeto de mayores censuras; es alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios"<sup>10</sup>.

#### **1.4 Naturaleza**

Existen dos posiciones para establecer el derecho público y privado: una considera que el derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales distingue dos tipos de relación:

- De subordinación; los particulares respecto al Estado.
- De igualdad: entre particulares.

En la subordinación; predomina el Estado y es derecho público. En la igualdad se da entre particulares y es derecho privado.

#### **1.5 Principios**

Son muchos los principios que se enumeran del Derecho del Trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

---

<sup>10</sup> **Ob. Cit.** Págs. 165 y 166.

- "El Derecho de trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección preferente".
- "El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

- El derecho de trabajo es un Derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

#### **1.6 En la Constitución Política de la República de Guatemala**

En el Título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de " Los Derechos Humanos" dividiendo dicho titulo en capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el capítulo II los derechos sociales el capítulo III derechos y deberes cívicos y políticos y el capítulo IV limitación a los derechos constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de "El trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece que: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva."

Como vemos en el artículo anteriormente transcrito la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel doméstico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán: a) el principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un diálogo abierto y respetuoso entre las partes; b) disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y c) la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo cual queda determinado que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a

adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificaran las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: "El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador".<sup>11</sup>

"En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc).

---

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 166.

En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad".<sup>12</sup>

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador. Fue con la Revolución de octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo; mas homogéneo, mas preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. De Mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso de la República su emisión, decreto 330.

---

<sup>12</sup> **Ibid.** Pág. 166.

## CAPÍTULO II

### 2 Otras formas de dar por terminada la relación de trabajo

#### 2.1 Terminación de los contratos

El presente capítulo tiene como principal objetivo el determinar con exactitud el contenido de un contrato de trabajo para lograr su efectiva diferenciación con el resto de contratos del derecho en general.

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Mario De la Cueva define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un

estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>13</sup>

Por otra parte, en la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo es considerado como un vínculo especial y con características propias, dedicado a regular todo lo concerniente a la relación laboral entre patrono y trabajador. Lo más importante de esta Institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren sus elementos, aun cuando se le ve denominación diferente, siempre se considerara contrato de trabajo.

Según el Diccionario de Derecho Privado: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración"<sup>14</sup>.

El Código de Trabajo lo conceptúa así: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Art. 18 del Código de trabajo."

---

<sup>13</sup> **Ob. Cit;** Pág. 115.

<sup>14</sup> **Ob. Cit;** Pág. 96.

## 2.2 Definición del contrato de trabajo

Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".<sup>15</sup>

El Código de Trabajo establece una definición de contrato la cual se toma en la presente investigación para definir lo que relación laboral a falta de una específica. La misma señala que es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma"(Ver artículos 18 y 19 del Código de Trabajo).

## 2.3 Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo esta caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía, distinguiéndolo de cualquier otra clase de contratos.

Existen 4 elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario. A continuación se detallan individualmente:

- **La subordinación:** entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido,

---

<sup>15</sup> López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**, Pág. 8.

en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

- **La estabilidad en el empleo:** se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo..." "Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador". La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo 26 del Código de Trabajo).

- **La profesionalidad:** cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo "profesión", ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El termino se define así: "Genero de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual". También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.
- **El salario:** el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra -prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones reciprocas e independientes. El trabajador esta obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, esta obligado a pagar el salario convenido.

En nuestra legislación, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;

- La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

## **2.4 Clasificación del contrato individual de trabajo**

- **Por tiempo indeterminado**

Cuando no se especifica fecha para su terminación Artículo 25, inciso a) del Código de Trabajo.

- **A plazo fijo**

A plazo fijo, 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 (Art. 25, inciso b) del C. de Trabajo)

- **Para obra determinada:**

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 (Art. 25, inciso c) del C. de T.)

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 anteriormente, 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 (Artículo 26 del Código de Trabajo)

Los tipos de contratos anteriores pueden clasificarse a su vez en dos categorías: contratos por tiempo indefinido y contratos temporales. En los primeros se incluirían los contratos a tiempo parcial (si la relación es indefinida), y los indefinidos ordinarios e indefinidos de fomento del empleo; en el segundo grupo todos los demás.

El contrato a tiempo parcial es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año que deberá ser inferior al de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable al sector o, en su defecto, al de la jornada máxima legalmente establecida.

**Requisitos:** No existen requisitos específicos para la empresa o para el trabajador.

**Forma del contrato:** El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial, indicándose el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, según corresponda, su distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria.

También debe hacerse constar igualmente la determinación de los días en los que el trabajador va a prestar sus servicios.

Si no se detallan expresamente estas circunstancias, el contrato se entenderá celebrado, salvo que pueda acreditarse lo contrario, a jornada completa.

**El período de prueba:** No puede ser superior a 6 meses para los técnicos titulados, a 3 meses para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y a 2 meses para el resto de los trabajadores.

**La duración del contrato:** El contrato a tiempo parcial puede realizarse por tiempo indefinido o temporal, esto es, por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial tiene la consideración de fijo-discontinuo cuando:

- Se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

- Se concierta para realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas determinadas.

En ambos casos, los trabajadores deben ser llamados en la forma establecida por los convenios colectivos y en los casos en que el trabajador no sea convocado, podrá reclamar por despido ante la jurisdicción social.

Pueden celebrarse contratos a tiempo parcial en las siguientes modalidades contractuales:

- Realización de una obra o servicio determinado.
- Por circunstancias de la producción o del mercado que produzcan una acumulación de tareas o un exceso de pedidos.
- Contratación de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Contratos en prácticas.
- Contratos de relevo.

La jornada: Será la que en cada caso se pacte en el contrato de trabajo con el límite de la duración de la jornada ordinaria a tiempo completo que habitualmente tengan los trabajadores en la empresa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán hacer horas extraordinarias salvo las debidas a causa de fuerza

mayor, pero sí pueden pactarse entre el empresario y el trabajador la realización de horas complementarias.

Así, las horas complementarias:

- Sólo serán exigibles si el trabajador y el empresario pactaron su realización. Este pacto deberá celebrarse también por escrito en un modelo oficial.
- Sólo pueden pactarse en el caso de que el contrato a tiempo parcial tenga el carácter de indefinido.
- En el pacto debe recogerse el número máximo de horas complementarias que debe realizar el trabajador que no podrán superar el 15 % de la jornada establecida en el contrato de trabajo. Por convenio colectivo podrá establecerse otro porcentaje que en ningún caso podrá superar el 60 %.
- La suma de las horas establecidas en el contrato de trabajo y la de las horas complementarias que en su caso se realicen, no podrán superar el tiempo de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo.
- La distribución y la forma de realización de estas horas complementarias debe establecerse en el convenio colectivo aplicable.
- La realización de horas complementarias se debe comunicar al trabajador, salvo que se disponga otra cosa por convenio colectivo o pacto individual, con al menos 7 días de antelación.

- Deben respetarse en todo caso los límites de jornada establecidos y los descansos.
- Se retribuyen por el mismo importe de las horas ordinarias.

La extinción del contrato: Si el contrato ha tenido una duración superior al año deberá comunicarse su extinción por escrito al trabajador con una preaviso de, al menos, 15 días.

En los contratos de duración de terminada que tengan establecido un plazo máximo de duración, si llegado éste el trabajador continúa prestando sus servicios, se entenderá que el contrato queda prorrogado automáticamente y por tiempo indefinido.

La extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización por importe de 8 días de salario por cada año de contrato, salvo que por convenio colectivo se pacte una indemnización mayor.

La falta de convocatoria del trabajador por parte del empresario en los casos en los que el contrato a tiempo parcial tenga carácter de fijo discontinuo, supondrá el despido del trabajador.

**Retribución:** Será la establecida en cada caso por el convenio colectivo aplicable y se determinará en función al tiempo trabajado. Las pactes podrán pactar una retribución mayor.

Los contratos formativos: En prácticas y para la formación Pueden ser de dos tipos:

Contrato en prácticas y  
Contrato para la formación.

El contrato en prácticas supone la prestación de un trabajo retribuido que facilita al trabajador una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

Los convenios colectivos determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales en los que puede realizarse este tipo de contrato.

**Requisitos:** La celebración de este tipo de contrato debe ajustarse al cumplimiento de ciertos requisitos.

- Para la empresa: Ningún trabajador puede ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a 2 años basándose en la misma titulación.
- La empresa debe solicitar a la institución correspondiente un certificado sobre los contratos en prácticas que haya celebrado el trabajador con al menos 10 días de antelación a la fecha de incorporación del mismo.
- Para el trabajador: El trabajador debe estar en posesión de título universitario, de formación profesional o título oficialmente reconocido que le habilite para el ejercicio profesional siempre que no hayan transcurrido más de 4 años desde su obtención.

En los casos en los que el trabajador haya realizado sus estudios en el extranjero, el cómputo de los 4 años se realizará

desde la fecha en que se produzca la convalidación de sus estudios en España, sí esta convalidación se exige para el ejercicio de la profesión.

Forma del contrato: El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial indicándose expresamente el plazo de duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar.

El período de prueba: (Artículos 38, 46 y 53 del Código de Trabajo) Salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo, el período de prueba no puede ser superior a 1 mes para los titulados universitarios de grado medio y formación profesional de primer grado y de 2 meses para titulados universitarios de grado superior y formación profesional de segundo grado.

La duración del contrato: No puede ser inferior a 6 meses ni superior a dos años, y se tendrán en cuenta a estos efectos, los períodos en los que el trabajador ha sido contratado en prácticas en otras empresas.

Podrán efectuarse dos prórrogas por una duración de como mínimo de 6 meses cada una, hasta alcanzar el tope máximo de su duración, salvo que se disponga otra cosa en convenio.

Si llegado el vencimiento del contrato el trabajador continuase prestando sus servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente.

La extinción del contrato: Si el contrato ha tenido una duración superior al año deberá comunicarse su extinción por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días.

El empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas.

Retribución: Será la que fije en cada caso el convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% durante el primer año de contrato y al 75% el segundo año, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente.

El contrato para la formación

Tiene por objeto que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Debe dedicarse a la formación teórica del trabajador un mínimo del 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal. Respetando este límite, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución.

Cuando el trabajador contratado no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar esta educación.

Por su parte, se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Requisitos: La celebración de este tipo de contrato debe ajustarse al cumplimiento de ciertos requisitos.

- Para la empresa: Mediante convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos para la formación que pueden realizarse, así como los puestos de trabajo que pueden ser objeto del mismo.
- Para el trabajador: Pueden ser contratados en formación los mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

Este límite de edad no se aplicará en los llamados contratos de inserción realizados con los siguientes grupos de trabajadores:

- Desempleados minusválidos.
- A los extranjeros durante los dos primeros años de la vigencia de su permiso de trabajo.
- A los desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

- A los desempleados en situación de exclusión social.
- A los desempleados que se incorporen a programas de escuelas taller, de oficios y talleres de empleo.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

La forma del contrato: El contrato deberá celebrarse por escrito en modelo oficial.

El periodo de prueba: Será de dos meses.

La duración del contrato: La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años, aunque por convenio colectivo se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o del puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo. No obstante, la duración mínima no podrá ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a tres años.

Si una vez transcurrido el tiempo pactado de duración del contrato, el trabajador continuase prestando sus servicios, el contrato de formación se entenderá prorrogado automáticamente hasta la duración máxima del contrato.

Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta misma modalidad por la misma o distinta empresa. Si agotada esta duración máxima del contrato el

trabajador continúa prestando sus servicios para la empresa, su contrato se entenderá que su relación laboral con la empresa es de carácter indefinido.

**La extinción del contrato:** Si su duración es superior a 1 año la parte que desee finalizarlo deberá notificar a la otra su intención de extinguirlo con una antelación mínima de 15 días.

El empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.

El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente 'certificado de profesionalidad'.

En estos casos, el trabajador no tendrá derecho a ninguna indemnización derivada de la finalización del contrato por transcurso del plazo convenido.

**Retribución:** La retribución será la fijada en convenio colectivo sin que ésta pueda ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional (SMI) percibiéndose siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador acredite haber realizado un curso de formación profesional ocupacional, su retribución se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

**El contrato de interinidad.** Tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o la

cobertura de un determinado puesto mientras dure el proceso de selección.

**Requisitos:** El trabajador que se pretende sustituir (por ejemplo de baja o en excedencia) deberá tener derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

**La forma del contrato:** El contrato deberá celebrarse por escrito y en él deberá figurar claramente quién es el sustituido y la causa de la sustitución.

En los casos en los que se realiza para cubrir una vacante mientras dura el proceso de selección, se debe identificar claramente cuál es el puesto a cubrir.

**El periodo de prueba:** No podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados, de 3 meses para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y de dos meses para el resto de los trabajadores.

**La duración del contrato:** Será la del tiempo que dure el derecho de reserva del puesto de trabajo. En el caso de cobertura de puesto de trabajo en los periodos de selección, la duración del contrato coincidirá con el tiempo que dure la selección o promoción, con un máximo de tres meses.

**La extinción del contrato:** El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo para la reincorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

El contrato por obra o servicio determinado, tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución, aunque está limitada en el tiempo, es de duración incierta.

Los convenios colectivos determinarán cuáles son los trabajos o tareas con entidad propia dentro de la actividad normal de la empresa que podrán cubrirse con contratos de estas características.

**Requisitos:** No existen requisitos específicos ni para el trabajador y ni para la empresa.

**Forma del contrato:** El contrato deberá celebrarse por escrito indicando de forma específica en qué consiste la obra o servicio objeto del contrato.

**Periodo de prueba:** Salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo aplicable, no podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados, de tres meses para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y de dos meses para el resto de los trabajadores.

**La duración del contrato:** Será la del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio determinado.

**La extinción del contrato:** Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

La extinción del contrato de trabajo dará lugar en estos casos a una indemnización por importe de 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

**Requisitos:** Se fijarán por convenio colectivo las actividades en las que se podrán contratar trabajadores eventuales y el volumen que esta modalidad contractual puede representar en el total de contratos que celebre la empresa. No existen requisitos específicos que deba cumplir el trabajador.

**La forma del contrato:** El contrato podrá realizarse de palabra, si su duración es igual o inferior a 4 semanas y por escrito cuando supere este límite temporal, debiendo indicarse la causa que lo justifica, esto es, cuál es la eventual circunstancia de la producción.

**El período de prueba:** Salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo, no podrá ser superior a 6 meses para los

técnicos titulados, de tres meses para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y de dos meses para el resto de los trabajadores.

**La duración del contrato:** Será como máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses contados a partir del inicio de la relación laboral, salvo modificación efectuado por el convenio aplicable y sin que en este caso puedan superar la duración de 12 meses dentro de un periodo de 18.

Si se celebra por una duración inferior a la legalmente establecida, el contrato podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez hasta alcanzar el tiempo de duración máxima del mismo. Si superado este plazo el trabajador continuara prestando sus servicios para la empresa, su relación laboral pasará a ser de carácter indefinido.

**La extinción del contrato:** Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

La extinción del contrato de trabajo dará lugar en estos casos a una indemnización por importe de 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

El contrato indefinido ordinario, tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido por tiempo indefinido.

**Requisitos:** No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

**La forma del contrato:** El contrato podrá celebrarse por escrito o de palabra.

**El período de prueba:** Salvo lo dispuesto en convenio colectivo no podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de tres meses en las empresas de menos de 25 trabajadores y de dos meses para el resto de trabajadores.

**La duración del contrato:** Será por tiempo indefinido.

**Extinción del contrato:** Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días. Atendiendo a la causa de la extinción del contrato el trabajador tendrá derecho o no a indemnización.

**Retribución:** Se aplicará lo que pacten al respecto las partes o lo que disponga el convenio colectivo.

**Cotización:** Existen incentivos que consisten en bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los casos en los que el trabajador contratado pertenezca a alguno de los colectivos protegidos. En caso contrario, se aplicarán las normas generales.

El contrato para el fomento de la contratación indefinida, tiene por objeto facilitar la colocación estable de trabajadores

desempleados y de aquellos que prestan sus servicios con contratos temporales.

**Requisitos:**

- **Para la empresa:** No haber realizado, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o haber procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al 17 de Mayo de 1.997 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
- **Para el trabajador:** El trabajador desempleado habrá de estar comprendido en alguno de los colectivos que se detallan a continuación:
  - Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
  - Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 o más meses.
  - Desempleados mayores de 45 años.

- Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Mujeres desempleadas inscritas durante un periodo de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha de alumbramiento.

**Forma del contrato:** El contrato deberá hacerse por escrito y en modelo oficial.

**El período de prueba:** Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de dos meses en empresas de 25 o más trabajadores y de tres meses en las de menos de 25.

**La duración del contrato:** Por tiempo indefinido.

**La extinción del contrato:** Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y el despido sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización que tendrá derecho a percibir el trabajador será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades (frente a los 45 días de salario por año de trabajo con el límite de 42 mensualidades que percibirían en el mismo caso los trabajadores con contrato indefinido ordinario)

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

**Cotización:** Existen incentivos que consisten en bonificaciones de la cuota empresarial por contingencias comunes en los casos en los que el trabajador contratado pertenezca a alguno de los colectivos protegidos.

El contrato de relevo, tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación.

Se considerará jubilación parcial la que es solicitada después de los 60 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con un trabajador desempleado.

En este periodo el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

**Requisitos:** No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

La forma del contrato: Deberá realizarse por escrito en el modelo oficial.

**El período de prueba:** Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de dos meses en empresas de 25 o más trabajadores y de tres meses en las de menos de 25.

**La jornada de trabajo:** Este contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial pero deberá ser como mínimo igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido y que a su vez deberá estar comprendida entre un 30 y 70%.

El horario de trabajo del trabajador que releva podrá completar el del trabajador sustituido o realizarse de forma simultánea.

El puesto de trabajo del trabajador sustituido y el que releva podrá ser el mismo o similar, esto es, que implique la realización de tareas correspondientes al mismo nivel profesional o categoría equivalente.

**La duración del contrato:** El contrato se celebrará por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión por jubilación con el límite máximo de los 65 años del trabajador (5 años como máximo)

**La extinción del contrato:** No existen normas especiales, por lo que habrá de estarse a lo que en cada caso determine el convenio colectivo aplicable y la legislación vigente.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

Contrato para trabajadores minusválidos, tiene por objeto fomentar el empleo de trabajadores minusválidos.

**Requisitos:**

**Para la empresa:** Deberá solicitar el trabajador a la oficina de empleo, indicando los puestos a cubrir, sus características técnicas y la capacidad que debe tener el trabajador.

**Para el trabajador:** Tener una disminución de la capacidad de, al menos, el 33%. Deberá estar inscrito en el registro correspondiente de la oficina de empleo.

**La forma del contrato:** Por escrito y en modelo oficial.

**El periodo de prueba:** En defecto de pacto en convenio colectivo, no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de 2 meses en empresas de más de 25 trabajadores y de 3 meses en las de menos de 25.

**La duración del contrato:** Será por tiempo indefinido y a jornada completa.

**La extinción del contrato de trabajo:** No existen causas especiales por lo que habrá de estarse a la legislación vigente.

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el

proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El trabajo en jornada diurna es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y esta no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Artículo 116 del Código de Trabajo.

El trabajo en jornada nocturna es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y esta no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno y no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Artículo 117 del Código de Trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se

entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo (Artículo 121 del Código de Trabajo). Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley (véanse artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo.)

La ley establece excepciones a los límites de las jornadas de trabajo que ya hemos señalado, y esas excepciones son las siguientes:

- Los representantes del patrono, porque se supone que este labora con un horario libre;
- Los que laboran sin fiscalización superior inmediata, estos son los empleados de confianza que tampoco están sujetos a un horario estricto;
- Los que ocupan puestos de vigilancia o puestos que requieren su sola presencia, generalmente, estos tienen un horario permanente porque no pueden retirarse del lugar que vigilan y

en vigilar consiste su labor;

- Los que realizan sus labores fuera de los locales de la empresa, como los agentes comisionistas, los promotores de ventas y otros que tienen carácter de trabajadores; y,
- Los demás trabajadores que por la naturaleza de sus labores no están sometidos a un horario o jornada de trabajo.

Todo lo anterior según el Artículo 124 del Código de Trabajo.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Derecho de Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como "séptimo día" y en la actualidad la doctrina moderna le denomina "prima dominical". Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el "sistema inglés".

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales;

lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descansa de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 18 del Decreto 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el computo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Artículo 102 constitucional también fue

superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Artículo 81 del cuerpo de leyes mencionado.

Además de los derechos señalados por las leyes podemos mencionar los siguientes:

- Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;
- Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas;

- Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario;
- Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa;
- Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad. Art. 82, literal e, del código de trabajo;
- Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono. Art. 85, literal a, del código de trabajo.

Entre las obligaciones de los trabajadores están: Además de las obligaciones que aparecen en otras leyes de trabajo y previsión social, el artículo 63 enumera las que podemos considerar como obligaciones específicas, que vale la pena recordar y hacer la enumeración. Véanse las prohibiciones enumeradas en el Art. 64 del código de trabajo.

La cesantía laboral o indemnización consiste en: "Es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término a la relación laboral. Esta suma debe pagarla si el

empleador ha invocado alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo"<sup>16</sup>.

**Existen en doctrina tres tipos de indemnización:**

- **Indemnización sustitutiva del aviso previo:**

Es aquella que procede cuando en lugar del despido simplemente se le notifica el pago de la misma al trabajador, dándose por entendido que la relación laboral ha terminado.

- **Indemnización del feriado anual o vacaciones:**

Esta es la que se presenta en el caso del contrato magisterial en los centros educativos de enseñanza privada, mismos en los cuales se indemniza cada año al cuerpo docente.

- **Indemnización por años de servicio:**

Esta es la indemnización que en Guatemala regula la ley.

La indemnización legal es aquella que procede pagar al trabajador como lo señala el Artículo 82 del Código de Trabajo. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas

---

<sup>16</sup> **Ministerio de trabajo de Guatemala, prestaciones laborales, 2005.**  
www.ministeriodetrabajo.gt. (15 de marzo de 2005).

previstas en el Artículo 79 del cuerpo de leyes mencionado, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

## **2.5 Despido**

Despido, causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.

Existen diversas modalidades, entre las que se cuentan las siguientes. Despido disciplinario; se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado, y embriaguez habitual o toxicomanía.

Para que el despido disciplinario sea válido, cabe exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el empresario para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla y el procedimiento

especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales; todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación del despido, que puede ser declarado improcedente –cuando no queden acreditados de forma apropiada los hechos que alega el empleador– o nulo, que tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley al efecto.

Despido por circunstancias objetivas; se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún las justificadas.

Despido por fuerza mayor; es aquél que viene determinado por incendio, terremoto o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica. También lo es aquél que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

### **Causas voluntarias**

- Despido directo. Art. 77 del código de trabajo.
- Despido indirecto. Art. 79 del código de trabajo.
- Por mutuo consentimiento. Art. 86 del código de trabajo.
- Renuncia.

## **Causas involuntarias**

En ocasiones los contratos de trabajo terminan por causales, que no son deseadas por las partes. Algunas con lógica como la muerte del trabajador o del patrono. Otras pueden no producirse, como la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial.

Así mismo el Art. 85 del CT nos indica cuales son las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este.

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Art. 77 del C. de T. debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan 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, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

### **2.5.1 Despido directo**

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 (Art. 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir con 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 78 del C. de T. 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. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un inspector de trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

### **2.5.2 Despido indirecto**

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo

citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver Art. 79).

También puede existir el mutuo consentimiento en la terminación de los contratos de trabajo, en este caso las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes (tácita o expresa) de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.



## CAPÍTULO III

### 3 Generalidades del preaviso de la renuncia

#### 3.1 Importancia del preaviso

En doctrina y según la Enciclopedia electrónica de Wikipendia, "las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse"<sup>17</sup> del siguiente modo:

- **Renuncia del trabajador.** El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.
- **Desahucio patronal.** El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal. Típicamente, son éstas aquellas en que el trabajador desempeña funciones que pueden catalogarse de "exclusiva confianza" del empleador, como por ejemplo los trabajadores de casa particular, o aquellos que administran bienes del empleador.

---

<sup>17</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_individual\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo). 3 de febrero de 2007.

- **Terminación por causas propias del contrato.** El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.
- **Terminación por infracción laboral.** Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción cualquiera. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador. Estas pueden ser tales como comportamiento indebido al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.
- **Terminación por necesidades de la empresa.** Algunas legislaciones (la chilena, por ejemplo) reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente

cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

De todas las anteriores, la más importante para la presente investigación es la primera, la renuncia, de la cual se desprende el tema del preaviso, objeto central de este trabajo.

La importancia de que un trabajador de aviso al patrono, acerca de su renuncia, radica la organización a la que obedece la empresa. La importancia de tener con suficiente anticipación la noticia de que un trabajador dejará el puesto, es tal que ese hecho afecta de forma directa el desenvolvimiento de la empresa.

Suele relacionarse a la empresa con el patrono, ya que este es comúnmente el propietario del medio de producción, o por lo menos representa de forma directa a quien si lo es. Cuando se piensa en propietarios de medios de producción comúnmente se hace relacionándolo con un desmedido poder y control de las situaciones y relaciones de producción. Sin embargo, no está mal reflexionar acerca de los efectos nocivos que puede generar en la misma empresa, de la cual el trabajador es un elemento importantísimo en su desarrollo y progreso, la renuncia súbita de éste, sin mediar un aviso o sin que la notificación sea dada con la suficiente antelación, para que el patrono pueda sustituirlo adecuadamente con el proceso de producción.

Por ello, la importancia de dar aviso con suficiente anticipación, acerca de la renuncia a un puesto de trabajo, la constituye la misma empresa, la cual se ve lógicamente afectada en menor o mayor medida por la sorpresiva desaparición del titular de una plaza de su producción.

Viendo más allá, se puede afirmar que la importancia del aviso de renuncia relacionado en los párrafos precedentes, es tan solo uno de los puntos de vista de la misma; toda vez que también existe una relevancia jurídica en el hecho de que el trabajador cumpla con notificar con anticipación su renuncia, prueba de ello es que tal aviso está ordenado en ley, en el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Efectivamente, si una norma jurídica ordena determinada conducta, pero esta no se consuma en el mundo material, entonces se limitan los efectos que se esperaba lograr con tal cumplimiento; y, su incumplimiento por otro lado provoca consecuencias que deben medirse obviamente, con independencia del desorden jurídico resultante.

Ambos hechos descritos, la afectación a la empresa y el desorden jurídico provocado como consecuencia de la omisión de dar legal notificación con el debido tiempo de anticipación al patrono, de la renuncia a un puesto de trabajo, redundan en la efectiva importancia que tiene el tema en sí, y el hecho mismo de tal omisión.

Doctrinariamente, el hecho de notificar o noticiar al patrono acerca de la renuncia se ha llamado aviso de renuncia. En la práctica y tradición entre trabajadores y obreros ese aviso es nombrado simplemente carta de renuncia. En forma legal, se puede apreciar que el Artículo 83 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se refiere originalmente en su primer párrafo a un aviso, pero sus últimas líneas ya es nombrado como: **preaviso**. De esta forma se le ha dado

en nombrar para la presente investigación, no obstante que cada palabra tiene propia individualidad y contexto. Sin embargo, cada vez que se hace alusión a la misma, es posible nombrarle de manera indistinta, puesto que doctrina y ley proveen de ese abanico de sinónimos.

### **3.1.1 Definición**

Es importante hacer énfasis en la palabra preaviso, que como se apuntó, guía a la presente investigación. Por ello, se define la misma estableciendo de esa forma el contenido dogmático de tal término.

“En algunas legislaciones, es habitual la obligación de que exista un preaviso mínimo para el caso de despidos improcedentes o sin causa, con el fin de proteger al empleado”.<sup>18</sup>

La definición transcrita de la Enciclopedia Wikipendia nos ofrece un concepto acerca de un preaviso, pero por su contenido lo impone al patrono en caso de que este despida al trabajador. La importancia de citarla es que doctrinariamente como se ve, el preaviso tiene más fuerza en cuanto a la parte empleadora y no la del trabajador en el tema de la terminación de los contratos.

Otra definición importante es la ofrecida por Fernández Molina quien señala por preaviso: “La noticia que ofrece el trabajador con previa fecha, de su renuncia al puesto que ocupa en el lugar de trabajo”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibid.** Pág.166.

<sup>19</sup> **Ob.Cit.**, Pág. 51.

Guillermo Cabanellas señala: "Aviso obligatorio previo a la realización de un acto."<sup>20</sup>

### **3.1.2 Generalidades**

La obligación del trabajador de dar aviso previo y con anticipación dentro de un plazo legal a su empleador de su renuncia, no es positiva y resulta ser letra muerta en la ley. Por un lado, el trabajador renuncia y no vuelve a presentarse a su centro de trabajo toda vez que es entendido así mismo que con la renuncia está perdiendo el derecho de reclamar el pago que en caso de ser despedido le correspondería en concepto de indemnización por tiempo de servicio. Por otro lado, si el patrono decidiera accionar judicialmente esta obligación, le saldría más cara la acción emprendida que los eventuales beneficios por esta.

Por ambas razones el trabajador puede renunciar y un minuto después abandonar el centro de trabajo. Ahora bien, esto provoca dos problemáticas; la primera de tipo teórico jurídico y la segunda de tipo práctico. En el primero de los casos, si la norma está ahí, porqué no aplicarse. Cualquier norma jurídica vigente y no positiva, debe revisarse para reformarse, con la intención de no burlar la práctica de la ley. En el segundo caso, eventualmente la parte empleadora puede resultar efectivamente afectada por el incumplimiento de la obligación y por ende, la vulneración de su derecho, en cuyo caso lo mejor sería establecer mecanismos para su debido cumplimiento y observancia.

---

<sup>20</sup>Ob. Cit; Pág. 131.

En la presente propuesta de investigación se sostiene el criterio de que si la norma jurídica fue legislada en su oportunidad, encierra la protección a un derecho que es preciso mantener. En otras palabras, si la norma existe es por algo.

Con el criterio de dar debida aplicación a la obligación del preaviso ordenado en el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se sostiene la hipótesis de solución a tal problemática de que es necesario regular un procedimiento para este preaviso, de forma más práctica y que resulte menos onerosa para la parte afectada.

La problemática se presenta en cuanto a en qué forma puede darse positividad a la obligación de preaviso que debe dar el trabajador a la parte empleadora dentro de los términos y plazos legales establecidos en el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, cuando el primero de los mencionados renuncia.

### **3.1.3 Naturaleza jurídica**

La mayoría de autores de derecho laboral coinciden en que la naturaleza jurídica del preaviso consiste en ser una noticia previa. Es decir, un aviso con anticipación del acto de renuncia al trabajo.

Así, un autor señala: "La naturaleza del preaviso en materia laboral, es la de una advertencia, una notificación de una conducta que se asumirá. Y resulta tal, cuando se ha cumplido con

respetar el tiempo de antelación que señale la legislación en un caso determinado".<sup>21</sup>

El preaviso tiene una importancia radical para la empresa, como ya se expresó. El preaviso ciertamente es un aviso obligatorio previo; por ello, el preaviso de renuncia tiene como naturaleza ser una notificación en tiempo del acto de renuncia al puesto o plaza de trabajo que se trate.

#### **3.1.4 Regulación legal**

Consagra el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala taxativamente 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 período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;

Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

---

<sup>21</sup> Rasso Delgue, Luis. **Derecho laboral, argentino e italiano**, pág. 84.

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 éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo; es decir, Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;

### **3.1.5 Clasificación**

De la lectura del Artículo 83 del Código de Trabajo se desprende la clasificación bipartita del preaviso de renuncia. Este preaviso puede darse según la norma jurídica referida en forma verbal o escrita.

Del texto en mención se puede colegir entonces que el preaviso se clasifica en preaviso escrito y preaviso verbal.

### **3.1.6 Formalidad**

La forma en que se puede dar el preaviso, sirve también de base para establecer su formalidad; es decir, el aviso previo de renuncia puede llegar a revestir de la formalidad verbal o escrita.

Esta formalidad, según el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es condicionada según haya sido formalizada también la relación de trabajo o el contrato de trabajo. Si por un lado, el mismo se hizo en forma escrita, la norma jurídica relacionada obliga al trabajador a dar el preaviso de dicha forma. Si por otro lado, el contrato no fue realizado sino sólo en forma verbal, el ordenamiento jurídico faculta al trabajador para dar el aviso previo de renuncia también en forma verbal.

### **3.1.7 Derechos y obligaciones**

Los derechos y obligaciones surgidos como consecuencia del preaviso de renuncia, en el caso del trabajador se puede expresar de la siguiente forma:

#### **Los derechos del trabajador serán:**

- Conservar su trabajo hasta antes de que se cumpla la fecha en que cobra vigencia la renuncia, siempre y cuando el patrono no haya logrado encontrar una persona para la sustitución antes de tiempo y decida que es mejor anticiparse a la fecha de la renuncia por razones de beneficio empresarial. En cuyo caso, el trabajador conserva el derecho a ser debidamente pagado de los días durante los cuales ya no asistirá, previos a la fecha fijada para la vigencia de su renuncia.
- A percibir su salario y demás prestaciones (exceptuando de ellas, la de indemnización) hasta la fecha en que cobra vigencia su renuncia.

- A no ser molestado por el hecho de haber renunciado.
- Todos los demás derechos que le otorga el Código de Trabajo en su norma conducente, como trabajador de la empresa a la cual ha renunciado.

**Las obligaciones del trabajador serán:**

- Asistir a la sede de trabajo, todos los días hasta que cobre vigencia su renuncia.
- Cumplir con todas sus obligaciones de ley, mientras no haya cobrado vigencia su renuncia.

## CAPÍTULO IV

### 4 Procedimientos para llevarse a cabo el preaviso de renuncia

#### 4.1 Forma del procedimiento

"La institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que el Código contiene un artículo específico (Artículo 83), que regula estas situaciones; según ello, el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador. Sin embargo, un laborante puede dar aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el período legal estipulado en la ley; por otra parte hasta podría resultar contraproducente esa situación. Únicamente si el empleador gana un juicio por abandono del trabajador, puede obtener el pago de dicho preaviso más daños y perjuicios (Artículo 80 del Código de Trabajo). Sin embargo, resultará más cara la acción emprendida que los eventuales beneficios que se obtendrían. Lamentablemente es otro ejemplo más de la letra muerta de la ley, que merece revisarse y, en su caso, exigirse con mayor rigor para una mejor transparencia y armonía en las relaciones laborales".<sup>22</sup>

Por su parte señala Rasso Delgue, lo siguiente: "Es importante que en materia de renuncia, el trabajador notifique previamente su renuncia, y no únicamente abandone sus labores, puesto que de esa forma se pueden distinguir efectivamente dos

---

<sup>22</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 145.

distintas instituciones, la primera la renuncia y la segunda el abandono".<sup>23</sup>

#### **4.2 Requisitos de validez**

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

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

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

---

<sup>23</sup> **Ob. Cit.** Pág. 135.

- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; 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;
- Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- 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;

- Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- 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;
- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- 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 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 trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- 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 (12) meses de salario y las costas judiciales.

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

- 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;
- 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;

- 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 él inciso anterior contra el trabajador;
- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- 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;
- 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;

- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar

inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido

injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer

dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

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

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

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que

fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

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 período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;

Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato 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 éste que cese en

su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, 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 pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este minimum 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.

Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo

ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización deba cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y
- La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la

incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos, casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

- Por mutuo consentimiento.

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- La fecha de su entrada y de su salida;
- La clase de trabajo ejecutado; y
- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período del pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- La manera como trabajó; y
- La causa o causas de la terminación del contrato.



## CAPÍTULO V

### 5 Propuesta de un procedimiento efectivo, corto y económico para dar cumplimiento riguroso al preaviso de renuncia

#### 5.1 Regulación legal actual

Básicamente y como se apuntó, el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula todo lo concerniente al aviso previo de renuncia, mismo en el cual se establece 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 período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos; Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Regula además la norma jurídica en mención que 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 éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

## **5.2 Un procedimiento adecuado**

Se considera que, el trabajador debe cumplir con dar aviso previo de su renuncia, pero además que, es necesario establecer un procedimiento para remozar el cumplimiento de la ordenanza legal. Qué de seguridad y efectividad al preaviso, ya que el patrono podría negar haberlo recibido, pero si hay una oficina que tiene conocimiento, entonces el acto queda consumado. Este procedimiento puede ser establecido de forma que el trabajador sienta la necesidad de cumplir con tal ordenanza y los efectos, deberes y obligaciones que surjan como consecuencia del mismo, de forma que no afecte ni su prestigio como trabajador ni el desenvolvimiento de las actividades de curso normal de la empresa.

Es preciso asimismo que, el trabajador sea recompensado (visto de otra forma) por cumplir con tal norma. Si un trabajador procede en cumplimiento de la norma legal a presentar aviso de su próxima renuncia, dentro de los plazos legales, es preciso también que la norma incluya consecuencias negativas para el trabajador si no cumple con su obligación.

## **5.3 Propuesta de su regulación**

Por todo lo anteriormente expuesto, con base en las normas citadas; doctrina analizada y comentarios expresados en torno al tema del preaviso de renuncia a que obliga el Artículo 83 del

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se considera necesario proveer en forma legislativa a la normativa de trabajo guatemalteca de un procedimiento adecuado para el mencionado aviso previo. Con base en ello, y tomando en cuenta asimismo la importancia que tiene el Derecho del Trabajo como instrumento Estatal de supraestructura, para mantener las buenas relaciones obrero-patronales, es preciso proponer una regulación de procedimiento adecuado al preaviso.

Por lo expuesto se propone la siguiente:

**REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE  
GUATEMALA,**

**CODIGO DE TRABAJO**

**"DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_-2007.**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"**

**CONSIDERANDO**

Que el derecho del trabajo debe tender a mantener las buenas relaciones obrero patronales, logrando para tal efecto una serie de acciones por parte del Estado guatemalteco que contribuyan con tan alto fin del derecho en general.

**CONSIDERANDO**

Que la institución de derecho laboral de terminación de los contratos de trabajo, reviste especial relevancia para la conservación de las mencionadas relaciones, tan importantes asimismo para todo el desarrollo de la sociedad en su conjunto y el progreso económico del país

**CONSIDERANDO**

Que la mencionada institución de terminación de los contratos de trabajo incluyen a la renuncia como una de sus sub clasificaciones más importantes como forma de dar por terminada la relación laboral por parte del trabajador, quien a su vez está protegido por los principios de Derecho del Trabajo de tutelaridad y de imperatividad.

**CONSIDERANDO**

Que el preaviso de renuncia del trabajador no incluye importantes aspectos procedimentales en la norma jurídica que lo regula, Artículo 83 del Código de Trabajo

**POR TANTO:**

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

**DECRETA:**

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

Artículo 1. Se reforma el Artículo 83 del Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al que se le adiciona un párrafo, mismo que deberá quedar así:

“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 período de prueba **tiene el deber** de dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;

Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato 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 éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

***Es preciso que asimismo, el trabajador notifique a la Inspección General de Trabajo de su acto de renuncia acompañando copia del preaviso dado al empleador, para que quede legal constancia del cumplimiento de la ordenanza de la presente norma, y en caso***

*contrario, el patrono queda facultado para hacer comparecer a la Inspección General de Trabajo como testigo de tal incumplimiento para los efectos conducentes, y especialmente para que se lleve un registro de las conductas que observa el trabajador en el desenvolvimiento y cumplimiento de sus obligaciones como tal.*

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo".

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

PASE.....

DADO....."

#### **5.4 Consideraciones finales**

Tal como se señaló, la institución laboral de la terminación de los contratos de trabajo incluye la importante etapa del preaviso, misma que constituye una afectación directa al desarrollo de una empresa, además de ser manifestación expresa de la responsabilidad del trabajador u obrero en el cumplimiento de sus obligaciones legales emanadas del mismo cuerpo legal que le protege, el Código de Trabajo. Por ello, es preciso proveer a tal institución de algunos elementos de consideración especial a la conducta que observa el trabajador en relación con lo que la norma jurídica le ordena.

## CONCLUSIONES

1. El trabajo, dentro del marco jurídico, está conformado por un conjunto de principios, normas, instituciones y leyes que tienen como fin la regulación de la relación laboral entre patronos y trabajadores, que conlleve la paz, armonía y justicia social-laboral, no importando si se trata de hombre o mujer. El Código de Trabajo regula el deber del trabajador de dar aviso previo al patrono al dar por concluido el contrato de trabajo.
2. Según la ley laboral vigente, el trabajador está obligado a entregar el preaviso de su renuncia al patrono en los plazos legales que establece para tal efecto el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.
3. Los plazos legales que debe atender el trabajador para hacer efectivo el preaviso de su renuncia son: Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

4. El Artículo 83 del Código de Trabajo no cuenta con un procedimiento corto y económico, que obligue al trabajador a presentar ante el patrono, preaviso de su renuncia.
  
5. El procedimiento contenido en el Código de Trabajo, no cuenta con mayor seguridad y efectividad jurídica, y para el efecto debe agregarse a la norma jurídica, lo relativo a ponérsele en conocimiento, por parte del trabajador, a la Inspección General de Trabajo, sobre dicho preaviso dado al empleador de la finalización de la relación de trabajo o del contrato.

## RECOMENDACIÓN

El Estado a través del Congreso de la República de Guatemala debe reformar por adición al Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, que contenga los aspectos siguientes:

- Es preciso que el trabajador notifique a la Inspección General de Trabajo, de su acto de renuncia, acompañando copia del preaviso dado al empleador.
- Dejar constancia legal del cumplimiento de la ordenanza de esta norma.
- Su incumplimiento daría facultad al patrono para hacer comparecer como testigo a la Inspección General de Trabajo.
- Especialmente se llevará un registro de la conducta del trabajador en el desenvolvimiento y cumplimiento de sus obligaciones laborales.



## BIBLIOGRAFÍA

- BALTASAR CAVAZOS, Jorge. **Instancias laborales.** México: Ed. Trillas, (s.e.) 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, (s.e.) 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, (s.e.) 1971.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional.** La Habana, Cuba: Ed.BS, (s.e.) 1973.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Imprenta Gráfica P & L (s.e.) 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México DF: Ed. Porrúa, (s.e.) 1985.
- DE BUEN, Nestor. **El derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, (s.e.) 1978.
- DRUCKER, Peter. **La sociedad poscapitalista.** Perú: Ed. Sudamericano, (s.e.) 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. A & E, (s.e.) 1999.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala: Ed. Universitaria, (s.e) 1982
- LÓPEZ LARRAVE. Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala.** Guatemala: Ed. universitario, (s.e.) 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral.** Guatemala: Ed. Universitaria, (s.e.) 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada.** Guatemala: Ed. Universitaria, (s.e.) 1978.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales,** Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabí, (s.e.) 1983.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo.** México, DF. México: Ed. Porrúa, S.A.,(s.e.) 1973.

RASSO DELGUE, Luis. **Derecho laboral argentino e italiano.** Ed. Hammurabi, Buenos Aires, Argentina (s.e) 2001

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A. (s.e.) 1973.

#### **Legislación:**

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

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

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