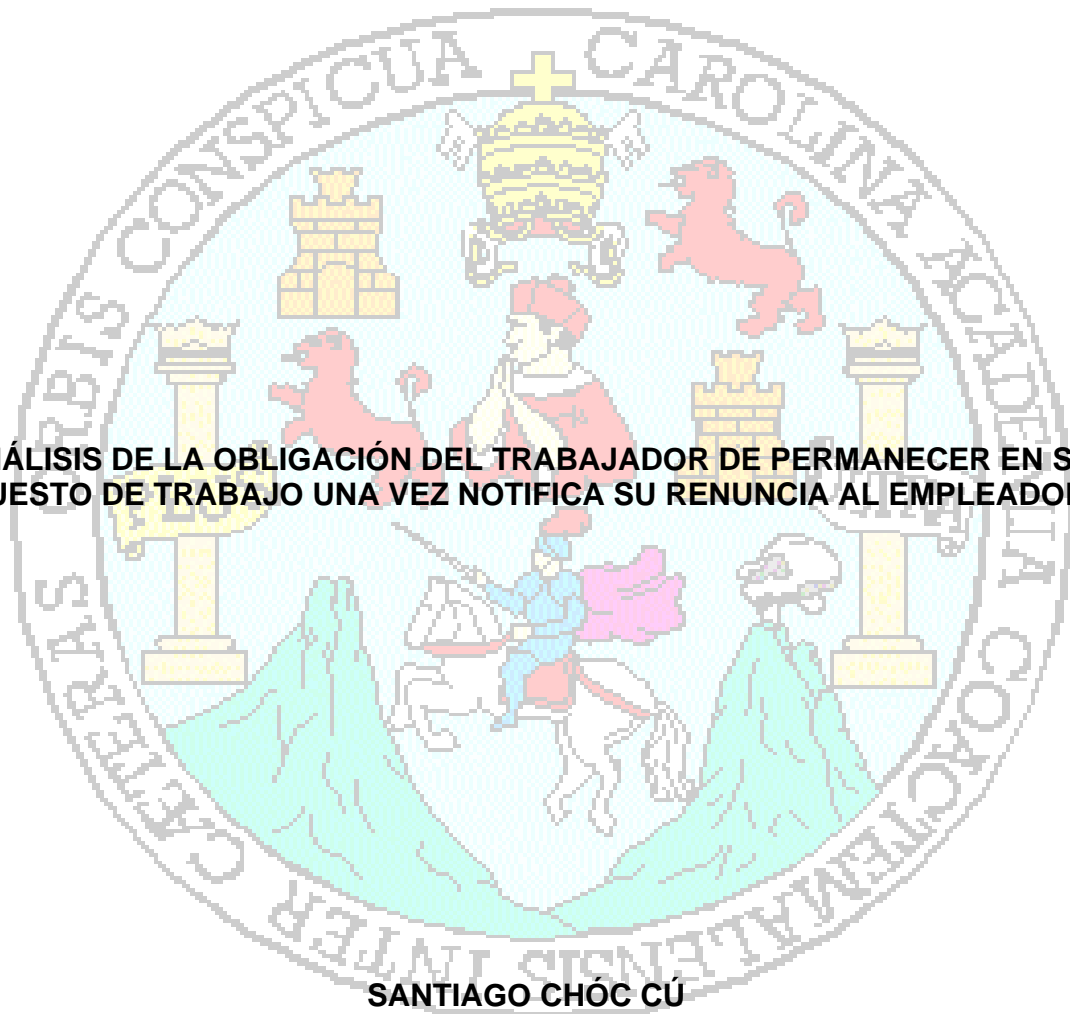


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS DE LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE PERMANECER EN SU
PUESTO DE TRABAJO UNA VEZ NOTIFICA SU RENUNCIA AL EMPLEADOR**



SANTIAGO CHÓC CÚ

GUATEMALA, MAYO DE 2011

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

**ANÁLISIS DE LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE PERMANECER EN SU
PUESTO DE TRABAJO UNA VEZ NOTIFICA SU RENUNCIA AL EMPLEADOR**



TESIS

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

Por

SANTIAGO CHÓC CÚ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2011

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz García
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ EL
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Fase Pública:

Presidenta: Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal: Licda. Waleska Romelia García Contreras
Secretario: Lic. Jaime Amílcar González Dávila

Fase Privada:

Presidente: Lic. Jorge Mario Álvarez Quirós
Vocal: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretaria: Licda. Gloria Verna Guillermo Lemus

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

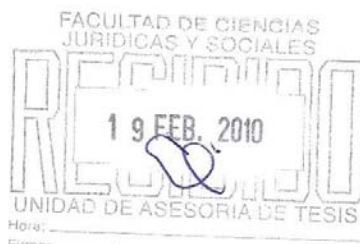
Lic. Armando González Villatoro

1 avenida 1-15, Zona 1, Guatemala
Tels. 2232 - 3083
col. 5517



Guatemala, 17 de febrero de 2010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Como asesor del Bachiller SANTIAGO CHÓC CÚ, en la elaboración del trabajo titulado: "ANÁLISIS DE LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE PERMANECER EN SU PUESTO DE TRABAJO UNA VEZ NOTIFICA SU RENUNCIA AL EMPLEADOR", con base al Art. 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, me complace manifestarle que contiene cinco capítulos: 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.

La contribución científica que se hace con el estudio de mérito, consiste 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.

La principal conclusión para el autor del trabajo es precisamente la problemática esbozada anteriormente; y, en consecuencia la principal recomendación consiste 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.

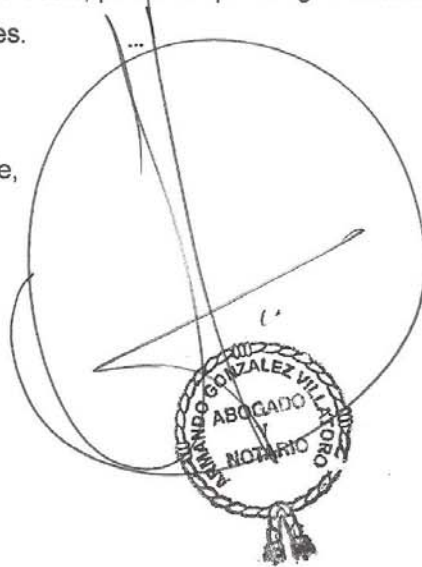


Los principales métodos de investigación empleados por el sustentante son el deductivo, el inductivo, el analítico y el sintético. El primero se aplicó para la exposición de los temas de lo general a lo particular. El segundo, para establecer las generalizaciones adecuadas a las conclusiones del trabajo. El método analítico para el estudio de los diferentes subtemas en que se compone el tema. Y el sintético para poder recomponer las clasificaciones en un todo.

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

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

Atentamente,



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



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

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) ÁLVARO FLORINDO AGUIRRE MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SANTIAGO CHÓC CÚ, Intitulado: "ANÁLISIS DE LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE PERMANECER EN SU PUESTO DE TRABAJO UNA VEZ NOTIFICA SU RENUNCIA AL EMPLEADOR".

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

LIC. ROLANDO SEGURA GRAJEDA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
RSG/crla.

Lic. Álvaro Florindo Aguirre Morales

2 calle 13-25 zona 11, tel. 22069287
col. 5964



Guatemala, 02 de junio de 2010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

Como revisor de tesis del estudiante **SANTIAGO CHÓC CÚ**, en la elaboración del trabajo titulado: **"ANÁLISIS DE LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE PERMANECER EN SU PUESTO DE TRABAJO UNA VEZ NOTIFICA SU RENUNCIA AL EMPLEADOR"**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene cuatro capítulos: el primero, constituye los aspectos generales del tema; el segundo, las formas y causas para la terminación de la relación laboral; en el tercero se explican los efectos de la terminación del contrato de trabajo y en el cuarto y último, el análisis de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, una vez notifica su renuncia al patrono.

La contribución científica la constituye un estudio acerca del desuso en que ha caído el aviso previo de renuncia, constituye un argumento al respecto de que tal ordenanza es vigente más no positiva; sobre todo cuando fuerza al empleado a permanecer en su puesto de trabajo, aún cuando ya ha renunciado y al patrono podría resultarle hasta contraproducente forzarlo a que se quede.

El carácter científico técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis de los libros de texto y las obras de tratadistas y autores diversos que versan sobre el derecho laboral.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido del desuso en que ha caído el preaviso de renuncia, así como la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo una vez notifica tal renuncia.

Asimismo se utilizó el método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

Las técnicas de campo se observan principalmente en la abundante cita de

autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas.



La bibliografía se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

Las conclusiones son atinadas, por cuanto expone el ponente de la investigación que existe inequidad en la ordenanza que contiene el Código de Trabajo en su Artículo 83 al exigirle al trabajador dar aviso previo de su renuncia al empleador cuando ninguna norma legal le obliga a este último a dar preaviso al laborante de su despido. Entonces la ley le concede un privilegio al patrono, del cual no goza el empleado.

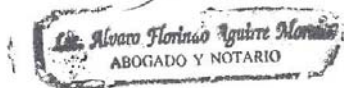
En cuanto a sus **recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es la referida al hecho de que los jueces de trabajo y previsión social del país, deben establecer como criterio general a la ordenanza contenida en el Artículo 80 del Código de Trabajo, establecer en una cantidad ínfima el importe del preaviso y los daños y perjuicios que según tal ley debe pagar el trabajador al patrono, con la intención compensar la desigualdad económica entre los sujetos del derecho del trabajo.

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

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

Atentamente,

Lic. Alvaro Florindo Aguirre Morales
col. 5964



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SANTIAGO CHÓC CÚ, Titulado ANÁLISIS DE LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE PERMANECER EN SU PUESTO DE TRABAJO UNA VEZ NOTIFICA SU RENUNCIA AL EMPLEADOR. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh.

effe



DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida y por estar siempre conmigo, quien en todo momento me iluminó la mente y me dio las fuerzas y la sabiduría para seguir adelante en todas mis actividades y sobre todo en mi carrera profesional.

A MIS PADRES:

Por enseñarme a dar mis primeros pasos en el camino de la vida, por darme la mejor herencia que es el estudio. Sus consejos y sus sabias enseñanzas que me sirvieron y que lo siguen haciendo, para crecer cada día como persona humana.

A MI MADRE:

Teresa, que ya no pudo acompañarme en este acto de gran importancia ella estará viéndome porque partió sin retorno hace tres años a la presencia del Señor.

A MI HIJO:

Ángel Gabriel, con todo mi amor pues él ha sido mi inspiración, quien participó en todo mi esfuerzo para llegar a culminar mi carrera.

A MIS SOBRINOS:

Miguel, Julio, Tere y Teresita que son parte importante de mí porque han estado siempre conmigo, quienes me han motivado a seguir adelante y me recuerdan cuando en su momento yo también fui niño como ellos.

A MIS HERMANOS:

Ángel, Víctor y Dionicio por el apoyo moral y económico que me brindaron en todo momento de manera incondicional, quienes estuvieron a mi lado

en los momentos difíciles de mi vida y que sin el apoyo de ellos no hubiera sido posible culminar mi carrera, ocupan un lugar muy especial en mi vida.

A MIS CUÑADAS:

Por apoyarme en todo momento en especial cuando yo me quedaba en la casa de mis hermanos quienes me ofrecieron siempre un lugar para descansar.

A LA MADRE DE MI HIJO:

Por cuidar a mi hijo, por animarme y por creer en mi trayectoria de vida como estudiante, trabajador y ahora como profesional.

A MIS AMIGOS:

Por el apoyo moral y económico que me brindaron de los cuales fue posible culminar mi carrera muy especialmente a: John Gates y su familia, Randall Shea, Alexis Fauvarque y Anne-France a quienes tengo un especial aprecio.

A:

Mis compañeros de estudio, quienes me conocieron y que en algún momento compartimos y estudiamos juntos pues a ellos muchas gracias por apoyarme y por no ser egoístas conmigo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y catedráticos, que sin sus enseñanzas no fuera posible el pan del saber.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales de la relación laboral.....	01
1.1. Relación de trabajo.....	01
1.2. Contractualismo.....	04
1.3. Tesis anticontractualistas de la relación laboral.....	10
1.4. Terminación de la relación de trabajo.....	15

CAPÍTULO II

2. Formas y causas para la terminación de la relación de trabajo.....	21
2.1. Terminación de la relación de trabajo por decisión del patrono.....	22
2.1.1. Despido.....	22
2.1.2. Despido justificado.....	26
2.1.3. Despido injustificado.....	34
2.2. Terminación por decisión del trabajador.....	36
2.2.1. Renuncia.....	36
2.2.2. Despido indirecto.....	41
2.2.3. Abandono.....	49
2.3. Terminación por otras formas.....	51
2.3.1. Terminación del contrato de trabajo por voluntad de ambas Partes.....	51

2.3.2. Terminación del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes.....	52
---	----

CAPÍTULO III

3. Efectos de la terminación del contrato de trabajo.....	55
3.1. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido directo justificado.....	55
3.2. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido directo injustificado.....	59
3.3. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido indirecto justificado.....	63
3.4. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de renuncia del trabajador.....	63
3.5. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de abandono.....	66
3.6. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de vencimiento del plazo del contrato.....	67
3.7. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de fuerza mayor.....	68
3.8. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de fallecimiento de uno de los sujetos de la relación laboral.....	69

	Pág.
3.9. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de cierre de actividades de la empresa.....	71

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo después de notificar su renuncia.....	73
4.1. Aviso previo al patrono de la renuncia del trabajador.....	74
4.2. Aviso previo al trabajador en caso de cualquier forma de despido.....	76
4.3. El aviso previo del trabajador como una práctica en desuso.....	76
4.4. El aviso previo como Ley no positiva.....	77
4.5. Inequidad entre los sujetos del derecho del trabajo, en la obligación de dar aviso previo.....	77
4.6. La obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo después de notificar su renuncia.....	80
4.7. Necesidad de dejar sin efecto la obligación del trabajador a permanecer en su puesto una vez notifica su renuncia al patrono.....	82
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87

INTRODUCCIÓN

El presente estudio trata sobre el preaviso de renuncia que por obligación legal debe presentar el trabajador al patrono. Dicho análisis surge de la intención del autor de enfatizar la poca positividad que han alcanzado algunas figuras e instituciones jurídicas especialmente la mencionada; para poder así, contribuir al perfeccionamiento de la normativa jurídica de trabajo en Guatemala.

La principal problemática que aborda esta investigación trata sobre el deterioro en que han caído las instituciones del derecho del trabajo en la reciente época, evidenciado a través del desuso en el aviso previo de renuncia que exige el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al trabajador, es la principal motivación que inspiró la realización del presente trabajo de investigación.

Técnicamente no se comprende cómo la ley laboral aún vigente, aún obliga detalladamente al trabajador a cumplir determinados plazos en el cargo antes de cesar del mismo como consecuencia de haber renunciado. Situación que demuestra la inequidad y desigualdad en determinadas normas jurídicas, por cuanto el patrono no tiene la misma carga, cuando es quien decide terminar la relación de trabajo por medio de cualquiera de las formas de despido existentes.

El objetivo principal consiste en determinar la necesidad de brindar actualización a la normativa que se estudia, con los medios y propuestas que se relacionan en su contenido.

La hipótesis de solución a la problemática planteada consiste en la necesidad de dejar sin efecto la obligación del trabajador de permanecer en el puesto de trabajo por el tiempo legal o contractual determinado previamente, una vez ha renunciado al mismo; se han empleado los métodos científicos de investigación: inductivo, deductivo, analítico y sintético.

Para comprobar la hipótesis que orienta el desarrollo del trabajo investigativo y la cual consiste en determinar se han empleado los métodos científicos de investigación: inductivo, deductivo, analítico y sintético.

El método inductivo ha servido para el estudio particular del preaviso de renuncia. El deductivo, para establecer la generalidad en el desuso en que ha caído la institución del preaviso de renuncia. El analítico sirvió para descomponer el tema de los efectos jurídicos de la renuncia del trabajador al puesto de trabajo y sintético, para establecer las principales conclusiones en torno a la inequidad de las obligaciones del trabajador en la terminación del contrato de trabajo, frente a las del patrono en el caso del despido.

La principal técnica empleada en el desarrollo del presente trabajo consiste en la bibliográfica, como medio para establecer todo el desarrollo teórico logrado en relación al tema, por tratadistas y autores diversos.

En el contenido de este estudio se abordan como principales, las teorías contractualista y antricontractualista del contrato y relación de trabajo.

El contenido capitular del trabajo, se ha dividido en cuatro capítulos: El primero se refiere a los aspectos fundamentales del contrato y la relación de trabajo. El segundo, a la terminación de la relación de trabajo. El tercero, a los efectos jurídicos y las obligaciones nacidas de la terminación del contrato de trabajo, para establecer en el cuarto y último, el análisis de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, una vez ha renunciado a su cargo, habiendo cumplido con dar aviso al patrono.

Sirva pues, el presente esfuerzo académico y científico, para aportar en la lucha por el perfeccionamiento del derecho laboral guatemalteco y la necesidad de la actualización de sus instituciones legales recogidas en un cuerpo de leyes con más de cincuenta años de aprobación y promulgación y que por consiguiente, empieza a acusar atraso sistemático.

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales de la relación laboral

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

Todas las formas posibles para dar por finalizado un contrato de trabajo, deben ser explicadas previamente a tratar el tema de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto, una vez da el aviso previo al patrono, lo cual constituye el objeto central del presente estudio; para ello, primeramente se debe aclarar el concepto de relación de trabajo.

1.1. Relación de trabajo

La relación de trabajo es esencialmente un vínculo jurídico que conecta a un empleador con un trabajador, creando obligaciones y derechos recíprocos, bilaterales. “La Ley guatemalteca no recoge totalmente la doctrina de la relación laboral, sino que guarda una posición conciliatoria (sic)”¹ en cuanto si es más importante el contrato de trabajo o la relación.

¹ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**, Pág. 35.

Esto es entendible cuando se lee el primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo el cual regula: Para que el contrato (de trabajo) exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

Por la Ley citada, se puede concluir que la relación de trabajo es la prestación de los servicios, hecho que basta para dar por iniciado un contrato de trabajo que si no existe de forma escrita, a partir del inicio de la ejecución del servicio o la obra, se entiende celebrado en forma verbal.

El autor citado, en relación con la formalidad e importancia del contrato, indica asimismo que: “Aún cuando a lo largo del articulado (el Código de Trabajo) le conceda mayor importancia a la relación laboral que al contrato, no desconoce que la fuente normal de las relaciones laborales en nuestro medio es a través del contrato escrito o verbal”².

Como se dijo, la relación de trabajo es un vínculo jurídico que surge con la prestación del servicio, puesto que de tal conexión como se mencionó, surgen derechos y obligaciones para las partes involucradas.

Estas atribuciones y deberes consecuentes son de tipo jurídico, es decir, exigibles en su cumplimiento, modificativas de situaciones previas y también, coercibles.

El tema de la relación de trabajo no es exclusivo de la legislación guatemalteca. En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo del año 2005 llevada a cabo en

² **Ibid.** Pág. 35.

Ginebra, se estableció que la relación de trabajo es una “noción jurídica de uso universal”³, con la cual se hace referencia a la vinculación entre empleador y trabajador.

Como se ha podido apreciar en toda la descripción que de relación de trabajo se ha hecho hasta aquí, la misma constituye un vínculo jurídico y no un conjunto de obligaciones y derechos, puesto que estos últimos surgen como consecuencia del concepto de contrato de trabajo, el cual presenta sus diferencias de la relación de trabajo. Por ejemplo, el contrato puede ser escrito o verbal la relación de trabajo no. Por consiguiente, no puede definirse o concebirse como contrato a la relación o viceversa.

Otras diferencias entre contrato de trabajo y relación laboral consisten en que la segunda existe previamente al primero, y en algunos casos como se verá, la relación prevalece aún cuando ha terminado el contrato (según el contenido del Artículo 85 del Código de Trabajo). Sin una relación no puede haber contrato. Es a esto último a lo que López Larrave denomina contrato realidad porque en Guatemala, muchas relaciones surgen sin haberse pactado o convenido antes en forma escrita las condiciones a las que se sujetará. Todas estas son razones para concebir la preexistencia de la relación por sobre el contrato.

A pesar de lo mencionado, es oportuno señalar que las contradicciones entre los tratadistas al respecto de contrato y relación de trabajo, han hecho que se fijen sus posturas en dos bandos encontrados. Por un lado se tiene a los contractualistas y por el otro a los anticontractualistas. Entre los primeros cabe mencionar a Pérez Paton,

³ Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, Pág. 1.

Krotoschin e inclusive a Mario de la Cueva, quien afirma que: “La prestación del servicio es la hipótesis necesaria para la aplicación del Derecho del Trabajo”⁴.

Son detractores de tal postura, es decir los anticontractualistas, Hueck o Lotmar entre otros.

Estas diferencias surgen principalmente porque con el concepto de relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta.

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

1.2. Contractualismo

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

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 473.

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

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

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

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

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

Se citan como casos típicos de tales hechos descritos anteriormente, la imposición de trabajadores a empresarios en virtud de las llamadas cláusulas de exclusividad sindical y cuando en los pactos colectivos de condiciones laborales se determinan bases forzadas para la admisión del personal.

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

De manera que contradiciendo la más elemental libertad de trabajo, algunas legislaciones como la mexicana, “se implanta la obligatoriedad de reclutar trabajadores entre los afiliados de los sindicatos”⁵.

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

Si el consentimiento de las partes le da vida (en principio el trabajador busca colocación o acude a la ofrecida, y el empresario lo acepta tras trámites previos, de haber conveniencia recíproca en los puntos básicos de la remuneración para el subordinado y de aptitud para el empleador), la voluntad de los contratantes se ve limitada, en la prestación misma y en las cláusulas fundamentales, por la actitud intervencionista de los

⁵ **Ibid.** Pág. 475.

órganos estatales y a causa de otras convenciones, de amplitud mayor y de eficacia inderogable, que acuerdan las asociaciones colectivas de trabajadores y empresarios.

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

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

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

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

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

Los contractualistas sostiene que del contrato deriva una relación jurídica, mientras que de la prestación del servicio, surge una relación simplemente de hecho. En alusión a este aspecto, algunos sectores de la doctrina (como el caso de Reynoso) llaman a la teoría contractualista, del “simple hecho”⁶.

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

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

Tampoco el hecho de que el contenido y realización de las prestaciones se establezcan por el legislador evita que el acto jurídico voluntario contractual siga siendo la forma normal que se antepone a toda relación de trabajo, porque precede a la ejecución del contrato en sí.

En la necesidad del consentimiento, en la fuerza vincular de la voluntad, se afirma gran parte de la doctrina para proclamar la supervivencia en contrato de trabajo.

⁶ Reynoso, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**. Pág. 39.

Según el lenguaje usual, es indudable que todo acuerdo de voluntades dirigido a la producción de un efecto jurídico se llama “contrato”⁷.

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

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

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

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

⁷ Diccionario de la lengua española. Pág. 43.

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

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

1.3. Tesis anticontractualistas de la relación laboral

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

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

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

Según considera Reynoso, “el primero en formular la teoría de la relación de trabajo fue Lotmar”⁸. Posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a lo objetivo, referido a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador. Por lo tanto, basta un simple acto de adhesión para crear la relación laboral, con la incorporación del trabajador a la empresa y su consiguiente conversión, en miembro de la misma.

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

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

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

Hueck llega a enumerar cuatro acepciones sobre relación de trabajo: “Vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación

⁸ Reynoso. **Ob. Cit.** Pág. 43.

y sustenta sus efectos. Toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento. El vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación de prestar trabajo. Como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores”⁹.

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

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

“Las teorías de índole administrativa ven en el contrato de trabajo un acto de adhesión, similar al acto condición del derecho administrativo”¹⁰; se afirma que el llamado contrato de trabajo no hace sino individualizar los presupuestos de un estatuto legal o reglamentario de trabajo en una relación concreta laboral; de tal manera que el trabajador, al entrar a formar parte de una empresa, se adhiere a las condiciones laborales prefijadas por el Estado a esa entidad.

⁹ **Ibid.**

¹⁰ **Ibid.**

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

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

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

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

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

sí a aquellos, reconociéndoseles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”¹¹.

Insistiendo en la posible unidad de los conceptos, expresa Krotoschin que: “Una buena parte de la doctrina reciente, recalando la penetración de elementos personales en el contrato de trabajo, llega a un desdoblamiento de su contenido, el cual comprendería obligaciones de naturaleza jurídico-personal: lealtad recíproca, asistencia y protección por parte del empleador, fidelidad y subordinación del personal; y, por otra parte, obligaciones de naturaleza jurídico-patrimonial: la prestación del trabajo y el pago de la remuneración, respectivamente; considerándose a las primeras como principios primarios, de manera que las segundas sólo alcanzan el carácter de una mera repercusión o consecuencia de aquéllas. Siendo así, todo depende de que el empleador y el personal se vinculen, no sólo mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y efectivo de la incorporación de este último a la empresa. Esta incorporación es lo único esencial y la base de la llamada relación de trabajo, mientras que el contrato sólo es un acto preparatorio que no produce por sí mismo los efectos del derecho laboral”¹².

Hay quienes estiman que se trata de una relación de hecho con consecuencias jurídicas y se oponen quienes descubren una relación jurídica de la que surgen relaciones de hecho. En la discusión se señala unas veces que el consentimiento es el hecho generador de las obligaciones, a lo cual se arguye que son las obligaciones las que engendran un consentimiento forzado.

¹¹ **Ibid.**

¹² López Larrave, **Ob. Cit;** Pág. 35.

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

1.4. Terminación de la relación de trabajo

Se entiende por terminación de la relación de trabajo: “La cesación de sus efectos a partir de determinado momento”¹³.

Esto significa que al producirse el acontecimiento que genera la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, aunque no todas las demás obligaciones surgidas desde el inicio de la relación.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 76 que: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a

¹³ Echeverría, Rolando. **Derecho laboral**, Pág. 13.

ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra el mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

2. Formas y causas para la terminación de la relación de trabajo

La terminación de una relación laboral comprende la finalización del contrato de trabajo; sin embargo, no siempre concluyen las obligaciones y derechos surgidos o emanados del contrato cuando finaliza la primera de las mencionadas. Caldera señala que: “Uno de los momentos más fecundos en el derecho laboral es el de la extinción de la relación que haya existido entre un patrono y un trabajador”¹⁴.

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

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

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

¹⁴ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 334.

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

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

2.1. Terminación de la relación de trabajo por decisión del patrono

La terminación de una relación de trabajo por parte del empleador, puede tener diferentes causas justas, enumeradas en el Código de Trabajo, Artículo 77. Pero, la forma que puede adoptar dicha finalización según la interpretación de la ley y la teoría doctrinaria, se pueden resumir en dos: despido justificado y despido injustificado.

2.1.1. Despido

Por despido en forma genérica, se entiende: “Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.¹⁵” Pese a ser una definición que no proviene de un tratado de derecho laboral, sino de un diccionario de uso común en toda la ciencia jurídica, en esta queda vertido el hecho de que se está poniendo fin a la relación laboral y no a un contrato.

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Pág. 33.

Asimismo, se puede tomar como una definición doctrinaria la se transcribe a continuación: “Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado”¹⁶. Saltan a la vista las dos diferencias conceptuales con la definición anterior que consisten, primero en la mención del contrato laboral y no de la relación. Por otro lado, se incluye en esta última la característica de: unilateral, que le es efectivamente propia al patrono, especialmente en el despido en que no argumenta ninguna causa, asumiendo por consiguiente, los efectos jurídicos que conlleve tal acción.

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

En cuando al elemento de que el despido es decisión unilateral del patrono, se puede asegurar que el Código de Trabajo en Guatemala, no hace sino garantizar el derecho del empleador a contratar y despedir en pleno ejercicio de la autonomía de su voluntad. “Partiendo pues de un sistema de plena libertad de contratación-despido, suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarse con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador,

¹⁶ **Enciclopedia Omeba.** Pág. 114.

el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial”¹⁷, según todo lo cual, el sistema prevaleciente en la ley guatemalteca es el de privilegiar el derecho de libertad del patrono.

En general, todas las formas de despido pueden concebirse como un sistema de terminación del contrato de trabajo, empero, “este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad”¹⁸. El despido es libre, porque el empleador se encuentra en esa condición para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa.

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

Mario López Larrave, afirma que en el despido se pone en juego: “el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 142.

¹⁸ Reynoso, Eleuterio, **Ob. Cit.** Pág. 63.

desocupación”¹⁹. El autor citado establece una preferencia entre los tres intereses antagónicos y complementarios citados, al indicar: “Desde luego entres esos intereses el fundamental es el de los trabajadores, y a ello obedece que en los distintos sistemas que regulan el despido, se procura limitar con mayor o menor intensidad la potestad patronal de despedir”²⁰.

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

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

En el despido regulado en ley, el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (causales de despido) que garanticen los derechos del trabajador. “Este régimen o sistema es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales”²¹.

¹⁹ López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 69.

²⁰ **Ibid.** Pág. 69.

²¹ Reynoso. **Ob. Cit.** Pág. 69.

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

2.1.2. Despido justificado

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

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

trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”²². Como es evidente, se trata de una definición bastante completa que además ofrece el elemento de que el trabajador cesa efectivamente en el desempeño de su cargo, puesto que de lo contrario el acto de despido no estaría consumado en la realidad.

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

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

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

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

²² López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 70.

Según López Larrave: “No existen en el Código de Trabajo criterios para la clasificación de las causales de despido”²³. La decisión del patrono, de dar por terminada la relación laboral puede obedecer a causas que tengan el calificativo de justas, es así, cuando las mismas coinciden con las reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 77, las que se transcriben y comentan a continuación.

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

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

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

²³ **Ibid.** Pág. 73.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3. Despido injustificado

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

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

Efectivamente, se trata de la responsabilidad laboral que permite imponer sanciones al sujeto que tiene la culpa de la finalización de la relación. Estas sanciones en el caso del

patrono, implican el pago al trabajador de una indemnización, lo cual se explica adelante.

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

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

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

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

2.2. Terminación por decisión del trabajador

Así como el patrono tiene derecho a ponerle fin a la relación laboral, también el trabajador puede hacerlo, por medio de una renuncia o bien simplemente dejando de asistir a sus obligaciones en la sede laboral en donde presta el servicio. Sin embargo, las dos formas mencionadas de dar por terminado el contrato de trabajo, son completamente diferentes y acarrearán cada una, sus efectos y consecuencias.

La relación de trabajo puede concluir por renuncia del trabajador, pero la causa que origina esta no necesariamente es la simple voluntad del empleado o por convenir a sus intereses, sino como consecuencia a una acción que realizó el patrono y que el trabajador interpreta como despido indirecto.

Al respecto, es evidente que los tratadistas y autores en derecho laboral, tanto a nivel internacional como en el nacional, (como se analiza adelante), no están completamente de acuerdo, no obstante lo cual, se toma para ser explicada la renuncia y el despido indirecto en forma separada.

2.2.1. Renuncia

Es el nombre que se da a la acción que toma libre y espontáneamente el trabajador, por medio de la cual y con el respeto a las leyes vigentes en materia laboral, comunica con el tiempo de antelación legal a su empleador, su intención de dejar su puesto de trabajo, con todas las consecuencias o efectos que en derecho correspondan.

En cuanto a la renuncia, establece Cabanellas que es: “Despido resuelto por el propio trabajador”²⁴. Como es evidente, el autor incluye en la redacción de su definición la palabra despido y con esto a criterio personal provoca confusión, al menos en el plano teórico. Es claro que la mención de dicho término, (despido), lo hace asignándole la significación de despedida y no cesación por parte del patrono. Por ello precisamente, establece como conclusión de dicha definición, que esta es resuelta por el propio trabajador.

El mismo autor citado, señala como acepción a esta palabra: “Documento en que consta la renuncia a un cargo o empleo”²⁵; nombrando así, al escrito donde consta la decisión del empleado de renunciar, a lo que en el presente trabajo de investigación prefiere nombrarse como: aviso o notificación de renuncia.

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

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

²⁴ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit.** Pág. 348.

²⁵ **Ibid.** Pág. 348.

La renuncia puede tomarse como una dimisión. Éste último término se cree que es bien definido por el autor antes citado, con las siguientes palabras: “Renuncia a un empleo, cargo o comisión”²⁶.

Se ha recurrido al autor de diccionario jurídico, debido a que infortunadamente López Larrave, Fernández Molina, Landelino Franco, Caldera y otros autores importantes, no ofrecen una definición del tema en cuestión.

La renuncia es una institución de derecho, reconocida más bien en la doctrina que en la propia ley. Si se revisa con atención la normativa del Código de Trabajo, especialmente el capítulo octavo del título segundo, se puede comprobar que no existe una referencia concreta a la renuncia como término legal y que además no hay una definición específica de tal acción que atañe directamente al trabajador. Más bien lo que hay es una terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador sin causa justa, como puede apreciarse de la lectura del Artículo 80 del cuerpo de leyes mencionado, mismo en el cual la única mención de la palabra renuncia en forma expresa, es en su Artículo 115, al referirse a los efectos del establecimiento de un salario mínimo distinto al que se pactó en el inicio de la relación laboral entre los sujetos de la misma, cuando indica: La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica **renuncia** del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

²⁶ **Ibid.** Pág. 131.

Como es evidente, la definición de renuncia no existe en la ley, aunque sí se interpreta como regulada dicha la acción que recibe ese nombre únicamente en la doctrina.

Según el Artículo 83 del Código de Trabajo, esta acción tiene lugar cuando el trabajador desea dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado, una vez ha transcurrido el período de prueba, sin que deba tener justa causa para ello o atendiendo únicamente a su propia voluntad y da aviso previo al patrono, de acuerdo con lo que expresamente se estipule en el contrato o en su defecto, de conformidad con las reglas que establece el Artículo 83.

En criterio personal, este es para el cuerpo de leyes mencionado la renuncia y nada más. Es decir, que la acción de renuncia está basada en la propia voluntad del trabajador y como consecuencia puede o no existir justa causa, pero lo que interesa es que el empleado no está obligado a expresarla. En su aviso de renuncia puede sin más, consignar las siguientes palabras: por convenir a mis intereses.

Por otro lado, si el trabajador arguye que su decisión es consecuencia de una acción tomada por el patrono y esta encaja en alguna de las descritas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, entonces ya no se puede calificar su retiro como una renuncia, porque está siendo obligado a dejar su puesto de trabajo. En cierta forma está siendo coaccionado. En otras palabras, si el empleador no toma una decisión que afecte los intereses del trabajador y éste no ha decidido renunciar, entonces no dejará su puesto de trabajo. Ahora bien, en el caso de que el trabajador sea obligado a tal extremo de conformidad con las condiciones impuestas por el patrono que le son adversas al

empleado, entonces no se trata de una renuncia de éste último, sino de un despido, aunque de forma indirecta.

Por lo tanto, un despido indirecto, por ser despido, no puede considerarse renuncia. Nuevamente se ha de hacer referencia al hecho de que el despido es una acción unilateral del patrono no importando si este es comunicado al trabajador en forma directa o que se opte por una argucia como las consignadas en el Artículo 79 del Código de Trabajo. Mientras que la dimisión, es decisión del trabajador. Por ello, a la renuncia la califica Fernández Molina como: “Un derecho indiscutible del trabajador”²⁷.

Estando así las cosas, teóricamente no se entiende como un trabajador puede renunciar porque se sienta despedido. Esto es ya una contradicción y un absurdo. Por ello, el despido indirecto no puede constituir jamás una renuncia y viceversa.

Algunos de los elementos de despido indirecto que no se han comentado aún, se dejan para analizarse en el siguiente apartado, en el cual se aborda en forma específica el mismo, como otra forma en que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo aunque como se dijo, esta no constituya una renuncia.

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 como la guatemalteca, establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

²⁷ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 145.

2.2.2. Despido indirecto

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

Al respecto de lo que ha de entenderse por despido indirecto, el maestro López Larrave propone una definición, la cual no se comparte del todo. El autor en cuestión señala: “Definimos el despido indirecto como la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas –reales o supuestas- imputables al patrono que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”²⁸.

No se puede estar de acuerdo con el criterio vertido por el otrora ilustre catedrático universitario, en el sentido de que el trabajador decide unilateralmente poner fin a la relación de trabajo, puesto que más bien, como ya se explicó ampliamente con anterioridad, la decisión del trabajador de entregar su puesto de trabajo obedece a acciones de poca ética llevadas a cabo por el patrono, quien indefectiblemente ha empezado a crear un ambiente de zozobra e incomodidad al trabajador para que éste en determinado momento renuncie. Pero hay que recordar que si se ha presentado una de estas acciones que se analizan más adelante y que están contenidas en el Código de Trabajo (Artículo 79), el empleador es responsable de pagarle una indemnización y

²⁸ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 74.

daños y perjuicios además de costas procesales, tal como si lo hubiera despedido sin justa causa y en forma directa. En esto último es que se encuentra la esencia del despido indirecto. Como se puede notar, no se trata de una decisión que el trabajador ha tomado unilateralmente, o que el patrono no tenga incidencia en ella.

Al respecto, parece muy acertado lo señalado por Fernández: “El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa preferentemente como una renuncia, (ya que así no correspondería la indemnización). Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En estos casos el trabajador alega que el patrono no ha tenido la franqueza o la entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado”²⁹.

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

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

²⁹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 146.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La dificultad en probar esta causal, hace mencionar a Fernández Molina que: “Se trata de situaciones subjetivas que son difíciles de probar”³⁰.

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

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

Asimismo, tampoco puede influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o, ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

³⁰ **Ibid.**

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

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

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

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

2.2.3. Abandono

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

El abandono según Cabanellas se da cuando el trabajador: “No concurre a prestar sus servicios, que lo hace con retraso reiterado o que deja sus tareas antes de tiempo y sin debida autorización”³¹.

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

Así como se ha discrepado con otros autores, procede aclarar que el abandono no es, a criterio personal, como lo describe Fernández Molina, cuando señala: “Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono...”³². No se cree que el abandono sea **común** como lo hace ver el autor mencionado. Quizá haya algunos rubros de la economía en los cuales si se dé con frecuencia el abandono del trabajo por parte del

³¹ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 11.

³² Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 146.

empleado, pero han de ser actividades en las cuales la prestación de servicio no representa en lo más mínimo un interés real para el trabajador o por el contrario supone un alto riesgo a su salud o a cualquier otro bien personal.

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

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

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

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

2.3. Terminación por otras formas

Entre las principales formas que se quiere incluir en este apartado, se encuentran básicamente dos: por voluntad de ambas partes y por causa ajenas a la voluntad de los mismos. Entre otras formas de terminación de la relación laboral se deben incluir, además de las que se dan por voluntad de ambas partes, otras más actuales como el caso del retiro voluntario, que se restringe más que todo al sector público y que tiene lugar cuando en una instancia estatal se ofrece la oportunidad de presentar renuncia antes de ser despedido, en cuyo caso también procede la indemnización no por ley sino por acuerdo previo con las autoridades empleadoras y a quienes conviene tal circunstancia.

En el caso de que concurren juntamente la voluntad de ambas partes se tiene: El cumplimiento del plazo pactado para la prestación del servicio; la finalización de la obra entre otros. Cuando la relación de trabajo queda sin efecto por causas ajenas a la voluntad de las partes entonces puede ser por: Fallecimiento de uno de los sujetos; el cierre de actividades de la empresa o por caso de fuerza mayor.

2.3.1. Terminación del contrato de trabajo por voluntad de ambas partes

La terminación de la relación laboral puede ser consecuencia del vencimiento del plazo establecido como duración para el mismo. En este caso es evidente que se trata de un contrato pactada a plazo fijo, de los que regula el Código de Trabajo en su Artículo 25, inciso b, 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. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra. Aunque en este último supuesto también termina la relación de trabajo con la conclusión de la obra, cuando el contrato 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. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones indicadas en el inciso c, del Artículo de mérito.

La relación de trabajo también puede concluir por mutuo consentimiento aún tratándose de un contrato por tiempo indefinido. Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes (tácitas o expresas) 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.

2.3.2. Terminación del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes

La terminación del contrato de trabajo, puede que no se dé por voluntad de ninguno de los sujetos involucrados, es decir que no haya despido, renuncia, abandono o

cumplimiento de ningún supuesto establecido en el inicio de la relación. Se trata más bien de situaciones que escapan al poder o control de los sujetos, tal el caso del fallecimiento de uno de los sujetos de la relación laboral o el cierre de actividades de la empresa, considerándose ambas como causas de fuerza mayor.

CAPÍTULO III

3. Efectos de la terminación del contrato de trabajo

Un tema muy específico constituye las formas y causas en que se puede dar la terminación del contrato de trabajo y otro distinto, la de los efectos jurídicos de cada una de ellas. Al respecto, se ha querido explicar cada una de estas temáticas en capítulo aparte.

3.1. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido directo justificado

Primeramente hay que hacer énfasis en que los efectos jurídicos únicamente pueden tener origen en la normativa correspondiente. Artículos del Código de Trabajo, relativos al despido justificado son: 68, 77 y 244.

La primera de las normas mencionadas, se trata de la situación en la cual al trabajador le han instruido auto de prisión provisional y después no se cumplen los presupuestos procesales como exige la norma, a efecto de que el patrono no quede facultado para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte. Lo que constituye la esencia del despido directo justificado.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión

provisional, prisión simple o arresto menor. Asimismo, debe reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin ninguna responsabilidad de su parte.

Si el despido directo justificado es consecuencia del hecho regulado en el Artículo 68, entonces no se producen mayores efectos jurídicos para ninguna de las partes, porque no hay ninguna responsabilidad legal para ambos. En consecuencia el patrono no debe pagar nada al trabajador, ni éste a aquel. Todo esto es en cuanto a las prestaciones laborales, los salarios que no se hayan pagado o cualquier otro tipo de deuda, quedan excluidos. En otras palabras, si el patrono no ha cancelado al trabajador la parte correspondiente a los días del mes laboral que corre al momento de la terminación del contrato de trabajo, no puede por ningún motivo omitir dicho pago.

Por consecuencia, los efectos jurídicos son únicamente, por parte del patrono, comunicar el despido en forma directa, para que este quede consumado, tal como se aprecia en la siguiente frase del Artículo 68 del Código de Trabajo: El patrono puede dar por terminado el contrato. Esto se interpreta como una acción por hacer.

En el caso del trabajador, este tiene como único efecto jurídico, cesar en la prestación del servicio.

El Artículo 244 mencionado, se refiere a los casos en que una huelga es declarada ilegal y aún así, los trabajadores la llevan a cabo. También en este caso el patrono

queda en libertad de dar por terminada la relación de trabajo, cumpliendo previamente con los requisitos establecidos por el Artículo de mérito.

En este caso, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual sin responsabilidad del empleador, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Si la terminación del contrato de trabajo deriva de esta causal, entonces el patrono no tiene responsabilidad y no debe en consecuencia, pagar indemnización alguna a los trabajadores despedidos en forma directa justificada por esta vía.

No habiendo responsabilidades económicas por parte del patrono, solo hay que mencionar la obligación de comunicar el despido al empleado, para que surta como efecto jurídico, que este cese en sus labores, consumándose el despido directo. Así señala López Larrave los dos supuestos mencionadas, “comunicar al trabajador para que éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”³³.

En segundo lugar, los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.

No hay efectos jurídicos para el trabajador, más que cesar en la prestación del servicio, no debiendo pagar nada al patrono, por concepto de daños y perjuicios.

³³ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 70.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

En cuanto al Artículo 77, se trata de la norma que contiene el listado de causas por las cuales el patrono puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte, las que ya han sido comentadas oportunamente.

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en dicho artículo, surte efectos desde que el patrono la 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: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y 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, por un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

Como salta a la vista, nuevamente los efectos jurídicos son: Para el caso del patrono, comunicar el despido al trabajador y para éste, el cesar en la prestación del servicio.

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.

En consecuencia, los efectos jurídicos y las obligaciones que indican dichas normas entre otras, son los siguientes:

- En cuanto al patrono, comunicar el despido al trabajador para que este cese en forma inmediata de la prestación del servicio.
- En cuanto al trabajador, cesar en la prestación del servicio.

En cuanto a los derechos que otorga la ley a cada uno, se puede decir en cuanto al patrono que, queda a salvo su derecho de proceder penalmente, si fuera el caso.

En cuanto al trabajador, solo por los casos regulados en el Artículo 77 del Código de Trabajo, puede emplazar a su ex empleador 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.

3.2. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido directo injustificado

Los efectos jurídicos consecuentes de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido directo injustificado, son bastante diferentes a los establecidos para el caso del

despido directo en forma justificada. Para comenzar, en caso de ser injustificado el despido, el patrono si tiene responsabilidad y por consiguiente debe pagar al trabajador una indemnización.

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

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

Por ello es preciso aclarar que: "...si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago ...Pero nuestra legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual"³⁴.

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

³⁴ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 144.

causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos. Si los servicios no alcanzan a un año, entonces en forma proporcional al plazo trabajado.

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

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

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

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

El patrono que 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 anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el IGSS, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

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

3.3. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de despido indirecto justificado

Las causas por las cuales se puede decretar como indirecto un despido se encuentran contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, ya antes explicado. De fundamentarse en una de estas el despido, no sólo se le considera indirecto, sino también justificado, por estar regulado en ley.

Los efectos jurídicos que proceden al despido indirecto justificado son exactamente los mismos que se presentan para el caso del despido directo injustificado.

Se regula en el Artículo 80 párrafo final del Código de Trabajo, que: 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.

3.4. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de renuncia del trabajador

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

El Artículo de mérito regula que si el trabajador desea dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, entonces debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o según lo que establece el Código de Trabajo.

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

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

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

Esto también es evidente inclusive en el despido indirecto, cuando con ocasión de tal forma de terminación de la relación laboral, el Artículo 80 del Código de Trabajo establece que el despido surte efecto desde que el trabajador lo comunica al patrono, debiendo el empleado en este caso, cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo, no obstante el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que hayan sido ocasionados, según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones de ley.

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

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

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

3.5. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de abandono

El abandono del trabajo sin justa causa, se encuentra contenido en el Artículo 80 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En dicha ley, se establece que si el patrono prueba en juicio laboral en el que demanda al trabajador para tal efecto, que este último abandonó su cargo sin una causa justa, entonces el primero de los mencionados tiene derecho a obtener del segundo: una indemnización; los daños y perjuicios, además del pago del aviso previo, importes que establece a su justo arbitrio el Tribunal de Trabajo y Previsión Social.

Es importante citar al respecto que: “En estos casos (el del abandono) lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, lo que obtendrá el patrono será: no pagar indemnización, pago del importe del preaviso (meramente simbólico) y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal”³⁵.

Como es evidente que el trabajador incurre en responsabilidad al abandonar su puesto de trabajo, entonces el efecto jurídico más significativo lo constituye el pago de

³⁵ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 146.

indemnización, daños y perjuicios y el importe del preaviso, pues queda a salvo el derecho del patrono a demandar dichas prestaciones.

3.6. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de vencimiento del plazo del contrato

Puede haber vencimiento del plazo del contrato, únicamente si este se ha hecho a plazo fijo y para ejecución de obra determinada.

Los efectos jurídicos de esta causal de terminación de la relación laboral se encuentran contenidos en el Artículo 84 del Código de Trabajo, el cual regula: 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 justificado dicho término. Este *mínimum* 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.

El efecto de la terminación de la relación laboral sin justa causa tanto para el patrono como para el trabajador (dependiendo de quien ha sido el responsable), cuando el contrato es a plazo fijo, es que debe pagar daños y perjuicios al otro.

Es evidente asimismo, que con el vencimiento del plazo o la conclusión de la obra para la cual fue pactada la relación laboral, no hay ningún efecto legal para ambas partes.

No tiene que haber notificación, no es necesario permanecer en el puesto de trabajo más tiempo porque ya está pactado. En consecuencia no hay renuncia ni hay despido, sino lo que se tiene es el simple cumplimiento de la condición contractual para la finalización de la relación laboral.

3.7. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de fuerza mayor

En relación con todas las anteriores formas de terminación de la relación laboral, son diferentes los efectos jurídicos de aquellos casos de fuerza mayor, como el fallecimiento de uno de los sujetos de la relación laboral (patrono o empleado) o el cese de las actividades de la empresa por motivos ajenos a la buena voluntad de la parte empleadora de continuar demandando los servicios del trabajador.

En el supuesto de que la empresa cierra sus actividades por motivos de fuerza mayor, el Código de Trabajo establece en su Artículo 85 inciso b) lo siguiente: 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 tal 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.

3.8. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de fallecimiento de uno de los sujetos de la relación laboral

La muerte de uno de los sujetos de la relación laboral, genera efectos jurídicos para la otra parte.

De esa forma lo regula el Artículo 85 del Código de Trabajo en su primer párrafo e inciso, estableciendo: 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: a) 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 debe 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 de quienes aparecen inscritos en el Registro Nacional de Personas RENAP, 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.

Es evidente que el efecto jurídico en el presente caso es que las obligaciones económicas del patrono para con el trabajador, pueden ser heredadas de este último a los sujetos que establece tal normativa.

3.9. Efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de cierre de actividades de la empresa

Los efectos jurídicos han quedado establecidos en el apartado de la terminación del contrato de trabajo por motivos de fuerza mayor. Lo que conviene señalar aquí únicamente es que, la empresa también puede cesar en sus actividades por decisión unilateral del patrono, en cuyo caso, este responde con los pagos al que se obliga como si fuera un despido directo injustificado.

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo después de notificar su renuncia

El objeto fundamental de la presente investigación lo constituye el hecho de demostrar la inaplicabilidad de la ordenanza de que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo, una vez notifica al patrono, la renuncia a su cargo.

Para poder comprender esta aseveración, que ya se pudo anticipar con toda la exposición de los capítulos precedentes, es necesario, establecer un estudio de dos elementos en la terminación de toda relación laboral, cuando esta es consecuencia de la renuncia del trabajador y la misma la ha resuelto éste en forma unilateral, pero también, libremente.

Primero, el desuso en que ha caído el aviso previo de renuncia, lo cual constituye un argumento al respecto de que tal ordenanza es vigente más no positiva; y segundo, la obligación del empleado de permanecer en su puesto de trabajo, aún cuando ya ha renunciado y al patrono podría resultarle hasta contraproducente forzarlo a que se quede, cuando desde cualquier punto de vista le ha de convenir más, el reclamo de daños y perjuicios, a pesar de que estos sean únicamente simbólicos pero deducibles del último salario al que está obligado pagar en forma proporcional al trabajador.

4.1. Aviso previo al patrono de la renuncia del trabajador

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

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

El preaviso es: “Neologismo laboral rápidamente extendido en la doctrina, la legislación y el lenguaje corriente. Es una contracción de previo aviso. Se aplica, además en el contrato de trabajo, en el de arrendamiento, para referirse a la comunicación que una parte da a la otra de poner fin a la relación jurídica antes del plazo previsto o en el que se indique, sino existía ninguno”³⁶.

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

- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.

³⁶ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 314.

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

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

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

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

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

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

- Que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- Es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse

4.2. Aviso previo al trabajador en caso de cualquier forma de despido

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

4.3. El aviso previo del trabajador como una práctica en desuso

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

Normalmente el aviso previo de renuncia ha caído en desuso. Esta situación la confirma Luis Fernández cuando indica: “La institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que el Código contiene un Artículo específico (Artículo 83), que regula estas situaciones, según ello, el

preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador ...lamentablemente es otro ejemplo más de la letra muerta de la ley, que merece revisarse y, en su caso, exigirse con mayor rigor para una mejor transparencia y armonía en las relaciones laborales”³⁷.

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

4.4. El aviso previo como ley no positiva

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

4.5. Inequidad entre los sujetos del derecho del trabajo, en la obligación de dar aviso previo

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

³⁷ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 145.

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

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

El argumento del aviso previo de renuncia en el caso del trabajador, se basa en que éste debe respetar el proceso productivo de la empresa para la cual labora, dando oportunidad así al empleador de sustituirlo con uno nuevo, pero otorgándole un tiempo prudencial por la naturaleza del puesto.

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

Al examinar la obligación tan detallada que el Código de Trabajo impone al empleado que renuncia, de avisar con una semana de anticipación al patrono, en caso de no haber

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

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

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

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

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

4.6. La obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo después de notificar su renuncia

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

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

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

Por otro lado, si el anterior no fuera el caso y por el contrario simplemente no se presenta a su puesto de trabajo, el patrono no tiene forma de obligarlo a que cumpla con

llegar. “Un laborante puede dar el aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el período legal estipulado en ley; por otra parte hasta podría resultar contraproducente esa situación. Únicamente si el empleador gana un juicio por abandono del trabajador, puede obtener el pago de dicho preaviso más daños y perjuicios (Artículo 80 del Código de Trabajo). Sin embargo, resultará más cara la acción emprendida que los eventuales beneficios que se obtendrían”³⁸.

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

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

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

³⁸ **Ibid.** Pág. 145.

4.7. Necesidad de dejar sin efecto la obligación del trabajador a permanecer en su puesto una vez notifica su renuncia al patrono

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

Junto a la falta de coerción que tiene el patrono de hacer cumplir al trabajador con permanecer en su puesto por el plazo legal, una vez le ha notificado el aviso previo de renuncia, también está el hecho de que cuando el patrono decide la terminación de la relación de trabajo, esto surte efectos inmediatamente y no media un aviso previo de despido.

Ante tal situación, se considera que la solución más viable a tal problemática de orden jurídico, es dejar sin efecto la obligación relacionada y que el trabajador no tenga que presentar un aviso previo de renuncia, cuando el patrono no está obligado asimismo en el caso del despido.

CONCLUSIONES

1. La teoría anticontractualista del vínculo jurídico económico que nace entre patrono y trabajador desde el momento de la prestación del servicio, es la más apropiada para el Código de Trabajo en el sentido de referirse dicho contenido a una relación es la que más se presta al contenido del Código de Trabajo, especialmente en lo referente a la norma que regula el contrato de trabajo.
2. En el Código de Trabajo, específicamente en su Artículo 83, debido al efecto de exigirle al trabajador dar aviso previo de su renuncia al empleador por cuanto ninguna norma legal le obliga a este último a dar preaviso al laborante de su despido, otorgándole un claro privilegio en contraposición al otro sujeto de trabajo, adolece de inequidad por cuanto no respeta la igualdad.
3. La obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, toda vez que el patrono puede asumir el riesgo potencial a la producción de la empresa, cuando despide al empleado, no vale la pena forzar al trabajador a que él si cumpla con respetar los plazos establecidos en ley, como puede comprobarse, ha caído ciertamente en desuso y es una norma vigente más no positiva.
4. Los jueces de trabajo y previsión social del país, en relación a la ordenanza contenida en el Artículo 80 del Código de Trabajo, de establecer en una cantidad ínfima el importe del preaviso y los daños y perjuicios que según tal ley debe

pagar el trabajador al patrono, con la intención de compensar la desigualdad económica entre los sujetos del derecho del trabajo, no tienen criterio uniforme.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe asumir la teoría anticontractualista del vínculo jurídico económico que nace entre patrono y trabajador desde el momento de la prestación del servicio, proponiendo en tal virtud al Congreso de la República de Guatemala, la reforma al Artículo 19 del Código de Trabajo en el sentido de referirse dicho contenido a una relación.
2. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar asimismo el Código de Trabajo específicamente en su Artículo 83, a efecto de no exigirle al trabajador dar aviso previo de su renuncia al empleador por cuanto ninguna norma legal le obliga a este último a dar preaviso al laborante de su despido, otorgándole un claro privilegio en contraposición al otro sujeto de trabajo.
3. En reforma propuesta en la recomendación anterior, el Congreso de la República, debe eliminar la obligación del trabajador de permanecer en su puesto, toda vez que si el patrono puede asumir el riesgo potencial a la producción de la empresa, cuando despide al empleado, no vale la pena forzar al trabajador a que él si cumpla con respetar los plazos establecidos en ley, como puede comprobarse.
4. Los jueces de trabajo y previsión social del país, deben establecer como criterio general a la ordenanza contenida en el Artículo 80 del Código de Trabajo, establecer en una cantidad ínfima el importe del preaviso y los daños y perjuicios

que según tal ley debe pagar el trabajador al patrono, con la intención de compensar la desigualdad económica entre los sujetos del derecho del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

Legislación

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

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

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