

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



Los avisos en materia laboral

-Tesis de Licenciatura-

German Leonel Valenzuela y Valenzuela

Quetzaltenango, junio 2013

Los avisos en materia laboral

-Tesis de Licenciatura-

German Leonel Valenzuela y Valenzuela

Quetzaltenango, junio 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Mario Jo Chang
Revisor de Tesis	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Héctor Andrés Corzantes Cabrera

M. Sc. Mario Ho Chang

Lic. Arturo Recinos Sosa

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Segunda Fase

Lic. Javier Aníbal García

Licda. Vilma Corina Bustamante

Lic. Luis Guillermo Chután Reyes

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

Tercera Fase

Lic. Herbert Estuardo Valverth Morales

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

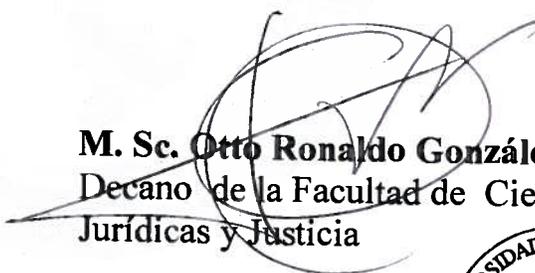
Dr. Jorge Egberto Canel García

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, tres de agosto de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LOS AVISOS EN MATERIA LABORAL**, presentado por **GERMAN LEONEL VALENZUELA Y VALENZUELA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **MARIO JO CHANG**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GERMAN LEONEL VALENZUELA Y VALENZUELA**

Título de la tesis: **LOS AVISOS EN MATERIA LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 8 de octubre de 2012

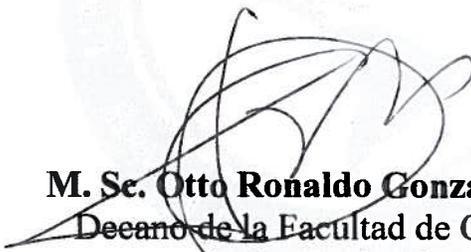
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Mario Jo Chang
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de octubre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LOS AVISOS EN MATERIA LABORAL**, presentado por **GERMAN LEONEL VALENZUELA Y VALENZUELA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GERMAN LEONEL VALENZUELA Y VALENZUELA**

Título de la tesis: **LOS AVISOS EN MATERIA LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

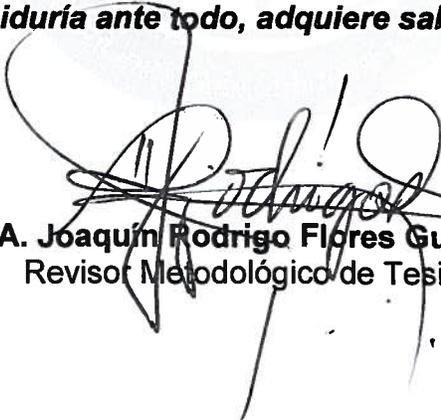
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 08 de febrero de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **GERMAN LEONEL VALENZUELA Y VALENZUELA**

Título de la tesis: **LOS AVISOS EN MATERIA LABORAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

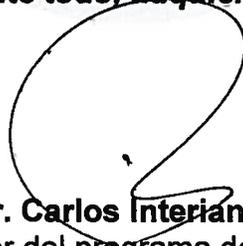
Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 18 de marzo de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GERMAN LEONEL VALENZUELA Y VALENZUELA**

Título de la tesis: **LOS AVISOS EN MATERIA LABORAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 21 de abril de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A DIOS: Por su inmenso amor, misericordia y por regalarme cada maravilloso día para cumplir mis metas.

A MIS PADRES: Victoria Valenzuela y Valenzuela (Q.E.P.D)
Rodolfo Antonio Valenzuela Umaña (Q.E.P.D.)
Quienes siempre me motivaron a seguir adelante y a quienes prometí terminar mis estudios. Sé que desde el cielo se sienten honrados por este triunfo; promesa cumplida amados padres.

A MIS HIJOS: Con especial amor, por ser mi motivación para culminar mi carrera. Que esto sirva de ejemplo para que mañana sean personas de bien.

A MIS HERMANOS: Por su apoyo incondicional y velar por mi bienestar.

A MI NIETA: Andrea Valeria, a quien amo y llena mi vida de alegrías.

**A MIS SOBRINOS,
PRIMOS Y TÍOS:** Con Aprecio y Cariño

A MIS AMIGOS: Gracias por los gratos momentos compartidos.

Agradecimiento

A:

Mi familia, por su incondicional apoyo, en cada momento de mi vida.

Licenciadas Bertha Patricia Ovalle Darodes, Brenda Dery Muñoz, Marco Antonio Coyoy Ordoñez y a todos mis catedráticos del ACA TRECE, por sus enseñanzas y consejos durante mi preparación.

Licenciado Mario Jo Chang, por su paciencia y asesoría en la culminación del presente trabajo.

Gilberto, Arian y Víctor Hugo, por su apoyo moral e incondicional durante mis estudios.

Todos mis amigos, compañeros de trabajo y demás personas que de una u otra forma colaboraron en mi formación y en la realización del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	i
Introducción	ii
En qué consisten los avisos	1
Preaviso	8
Diferencia entre aviso y preaviso	10
Requisitos para hacer valer los avisos o preavisos	13
Avisos en materia laboral que por costumbre patronos entregan a la Inspección General de Trabajo	16
Avisos en materia laboral que por virtud de la ley patronos y trabajadores entregan a la Inspección General de Trabajo	19
Preavisos en materia laboral que el patrono entrega al trabajador	24
Preavisos en materia laboral que el trabajador entrega al patrono	27
Direcciones administrativas del Ministerio de Trabajo	32
Resoluciones en materia administrativa laboral	42
Medios de impugnación en materia administrativa	46
Conclusiones	50
Referencias	54

Resumen

El presente trabajo de investigación, se relaciona con los avisos y preavisos que tanto patronos como trabajadores deben presentar en las diferentes circunstancias que contempla el Código de Trabajo de Guatemala. Se estableció a qué se le denomina aviso y preaviso, integrándolo con los principios de sencillez, celeridad procesal e informalidad; además se analizó acerca de la diferencia que existe entre uno y otro. Asimismo, se profundizó sobre los diferentes avisos y preavisos que se presentan tanto a la autoridad administrativa como al patrono y al trabajador respectivamente.

Dentro de este mismo trabajo de investigación, se trató lo relativo a la efectividad de la prescripción y los efectos de la interrupción de la misma y todo lo que se relaciona a la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Palabras clave

Avisos. Preavisos. Prescripción.

Introducción

El Derecho Laboral, como disciplina jurídica, es una ciencia que en el derecho guatemalteco tiene su base en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y Ley de Servicio Civil. Para la resolución de sus controversias, está sometido a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y por ende, tal y como lo preceptúan los considerandos del decreto 1441 del Congreso de la República, es tutelar de los trabajadores. Comprende una serie de instituciones que le son esenciales para considerarse a sí misma como una ciencia jurídica. Tales instituciones en su conjunto, son las herramientas básicas para poder dilucidar todos los asuntos que se ventilan en los tribunales de Trabajo y Previsión Social que tienen que ver con las relaciones obrero patronales; sin menosprecio de algunas de ellas que se puedan quedar en el tintero, podemos mencionar entre otras el contrato individual de trabajo, la jornada laboral, el salario, la suspensión de la relación de trabajo y la terminación de la relación laboral. Pues dentro de todas estas instituciones y normativas de carácter laboral, aparecen los avisos y preavisos motivo de investigación, que son parte también esencial para poder resolver toda la problemática que presentan los casos laborales; sin son oportunos y ajustados a derecho, indudablemente servirán para lo que fueron creados y favorecerán a la resolución de esos conflictos.

Por ello, en el presente trabajo, se desarrolló de manera amplia lo relativo al tema, y se puntualizó acerca de la forma, modo, tiempo y lugar para que los mismos sean relevantes.

Así, se fue desarrollando el tema hasta llegar a las instituciones que están inmersas dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los recursos que pueden plantearse dentro de los conflictos obrero patronales.

Cabe puntualizar, asimismo, que desde 1947 el legislador guatemalteco, asumiendo un rol de responsabilidad, ubicó al Derecho del Trabajo, tanto sustantivo como procesal, como una rama del derecho público, situación que se considera muy provechosa y un avance significativo para el ordenamiento jurídico laboral, causa, motivo y razón, por la cual hubo necesidad de citar a las instancias gubernamentales que se relacionan con el derecho de trabajo.

En qué consisten los avisos

De manera general, el término aviso según el Diccionario de la Real Academia Española proviene del latín *ad visum*, que significa: “Noticia o advertencia que se comunica a alguien”.

En términos jurídicos, está definido por Guillermo Cabanellas en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, como: “Noticia, informe. Advertencia, prevención. Indicio, señal. Precaución, cuidado, atención. Discreción, prudencia. Forma escrita de comunicar medidas, y sobre todo innovaciones, algunas empresas, como las ferroviarias y ciertas oficinas públicas.” (1979: 434)

Se entiende entonces que el término aviso es utilizado en materia laboral para hacer referencia al hecho de comunicar, informar, advertir, anunciar o prevenir respecto a algún hecho, por ejemplo cuando un trabajador debe ausentarse del trabajo debe enviar aviso al patrono para informar la causa de su ausencia, tal como lo indica el artículo 68 del Código de Trabajo. Como en este caso, hay también otros eventos en los cuales debe existir un aviso, informe o notificación en la relación laboral.

En términos de derecho laboral, el aviso está contemplado como se mencionó antes, en el Código de Trabajo principalmente, y se refiere a la notificación o informe que tanto el trabajador como el empleador, en su momento oportuno deben hacer llegar uno al otro o bien a la Inspección

General de Trabajo, de acuerdo a lo que estime y haya estipulado previamente el ordenamiento jurídico en materia laboral de Guatemala al respecto de los avisos.

Principio de sencillez

El principio de sencillez es uno de los principios que corresponde específicamente al Derecho Procesal del Trabajo, que determinan los lineamientos sobre los cuales deberá llevarse a cabo el proceso laboral.

En cuanto al principio de sencillez, Luis Fernández Molina en el texto Derecho Laboral Guatemalteco afirma: “Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral”. (2000:29)

El principio de sencillez debe atenderse con especial cuidado en lo que se refiere al proceso jurídico laboral que se siga en consecución con la resolución de los conflictos o desacuerdos que se originen a raíz de la relación de trabajo; dichos conflictos son generados principalmente al violentar o transgredir los derechos que por ley le corresponden al trabajador y quien frecuentemente es sometido a condiciones ínfimas frente al empleador a pesar de que en la actualidad existe una amplia normativa jurídica para evitar que se den estas violaciones a los derechos del empleado; esta normativa circunscribe incluso tratados

internacionales que velan por la dignificación de la condición humana con la que deben ser tratados los empleados y que han sido acatados por Guatemala.

En el caso de Guatemala y los procedimientos jurídico-laborales, generalmente se busca hallar una justicia que permita compensar la desigualdad económica que existe entre trabajador y empleador, dicha desigualdad radica también en la propia capacidad económica pero también en el aspecto cultural y educativo, por lo que el principio de sencillez promueve, de cierta forma, poner al alcance del empleado todos los recursos para que el proceso se dé en una forma sencilla y lo más comprensible posible para él a fin de que en caso de ser necesario logre una auténtica defensa en el juicio que se sustenta.

El principio de sencillez, particularmente en el proceso laboral proclama la sencillez del proceso a fin de que éste sea de fácil aplicación y de fácil comprensión para las partes (trabajador y empleador), pero principalmente pensando en la condición desigual y de inferioridad que generalmente presenta el trabajador frente a las posibilidades económicas, sociológicas y culturales, entre otras, que han marcado tradicionalmente la relación laboral y los posibles conflictos que se suscitan en su entorno.

Principio de celeridad procesal

En general, los principios que informan y sustentan el derecho de trabajo han sido emitidos con el objeto de dirigir la creación, interpretación y aplicación de las normas de derecho laboral; estos principios acogen el mínimo de garantías que deben contemplarse en cualquier aspecto relacionado con el derecho laboral para así asegurar éstas garantías a los individuos y principales elementos de la relación laboral (empleador y trabajador).

Al hablar específicamente del principio de celeridad procesal, se determina que éste pertenece a los principios informadores del derecho procesal del trabajo; está señalado en el quinto considerando del Código de Trabajo, el cual reza: “...es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Este principio se da especialmente con el objeto de que la justicia laboral se tramite de manera rápida para el beneficio del trabajador, preferentemente, pues como se ha dicho anteriormente es este sector el que generalmente ha sufrido más vejaciones a sus derechos.

Este principio, denominado también de economía procesal, se da con el objeto de economizar tanto esfuerzos, como costos y tiempo que requiera el proceso laboral; se busca economizar en estos aspectos principalmente

porque los procesos laborales se generan en la búsqueda de proporcionar al trabajador una retribución justa tanto en salarios como en las prestaciones que por ley le corresponden y que muchas veces son mínimas comparadas con las necesidades del trabajador y su carga familiar.

Principio de informalidad

El quinto considerando del Código de Trabajo, regula este principio indicando:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”

Tal y como se explica en el mismo considerando, el principio de informalidad está determinado con el objeto de brindar una justicia pronta y cumplida pues al evitar los formalismos se agiliza el proceso laboral permitiendo administrar justicia a la inmediatez posible tal y como lo requieren los procesos laborales por su naturaleza.

No tendría objeto promover y exigir una serie de formalismos innecesarios en el proceso laboral, cuando una de sus principales funciones es garantizar al trabajador y al empleador un trato justo, digno y ecuánime, además de que no puede dejarse de lado el número de procedimientos jurídico-laborales que se llevan en los tribunales por lo que se debe promover la agilización y sencillez de los procesos para poder solventar los conflictos que en materia laboral puedan suscitarse.

Es decir que al hablar propiamente del proceso laboral debe resaltarse que éste, por su naturaleza, carece de formalismos innecesarios, sin embargo para alcanzar la verdadera garantía de los derechos tutelados se esgrimen formas simples, estrictas y sencillas que promuevan una justicia pronta y cumplida con total imparcialidad en todo el proceso.

Los principios de sencillez, de celeridad procesal y de informalidad además de otros que revisten el derecho laboral, radican su razón de ser en la promoción de las garantías mínimas que el ordenamiento jurídico de trabajo debe proscribir en favor del empleador pero principalmente en favor del trabajador; es por ello tan necesario que estos principios no solamente se tengan por entendidos en la doctrina jurídica, sino que sean de eficaz aplicación en el procedimiento laboral, pues de esta forma se garantizará que dicho procedimiento surta realmente los efectos para los cuales fue creado, concluyendo con una resolución justa que conceda al

trabajador lo que por ley le corresponde como consecuencia del trabajo que haya desempeñado.

¿Noticia o informe?

El proceso laboral como tal, debe entenderse que posee un esquema ágil y práctico puesto que se da en una relación que generalmente incluye una parte débil (trabajador) y una parte más poderosa (empleador), principalmente en lo económico. Dadas estas circunstancias desiguales, el proceso debe llevarse a cabo atendiendo a los diferentes principios que proporcionan los lineamientos óptimos para regular las condiciones en las que debe darse la relación de trabajo; es por ello que al hablar de los avisos en materia laboral, debe concebirse como un elemento coadyuvante para que la relación laboral se de en buenos términos entre trabajador y empleador, e incluso en caso de finalizar dicha relación, contribuye a que esta terminación se dé bajo las mejores condiciones posibles, pues el aviso constituye un elemento importante y útil tanto para el trabajador como para el empleador ya que permite informar o notificar algo específico referente a la relación laboral, por ejemplo cuando un empleado está imposibilitado para cumplir con sus responsabilidades y compromisos laborales puede hacer uso del aviso para informar al patrono sobre su ausencia y el motivo o los motivos que la originan.

Puede decirse entonces que al cuestionar si el aviso es una noticia o un informe la respuesta adecuada debe ser que el aviso es ambas pues éstos términos son sinónimos y en la rama del derecho se refieren a la acción de comunicar anticipadamente, por medio verbal o escrito, según lo establezca el ordenamiento jurídico correspondiente, respecto a un suceso, hecho o evento que sucederá a futuro.

Preaviso

Está definido por la Diccionario de la Real Academia Española como “Aviso obligatorio previo a la realización de un acto”.

Por su parte, Guillermo Cabanellas afirma que 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. (1993:314)

Manuel Ossorio define el preaviso en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, indicando que: “En el contrato individual de trabajo, se denomina así la obligación que tienen las partes contratantes—empleador o empleado— de notificar a la otra la ruptura del contrato, con anticipación variable según las circunstancias”. (1981:596)

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual afirma también:

Dentro del Derecho laboral, el preaviso integra una notificación o participación obligatoria por la cual una de las partes contratantes advierte a la otra, con la antelación legal o convencional, que es su voluntad que, vencido el término, el contrato quede rescindido. (1979:344)

De acuerdo a las referencias antes mencionadas, los autores coinciden al afirmar que el preaviso se refiere específicamente a la obligación del empleador y/o del trabajador de emitir aviso con antelación para informar a la otra parte su deseo de finalizar con el contrato de trabajo.

Como se observa, en este sentido el preaviso es categórico y específico en cuanto a su función de informar previamente a la otra parte respecto a la terminación de la relación laboral cuando ésta se suscitará antes de lo estipulado en el contrato laboral por cualquier motivo que haya dado origen a tomar tal decisión.

Diferencia entre aviso y preaviso

Para el ponente la diferencia entre aviso y preaviso, radica entonces en que el aviso se refiere al hecho de informar o notificar las causas de un hecho ocurrido, tal como sucede con la ausencia de un empleado a su lugar de trabajo; en este caso el aviso constituye el medio por el cual el trabajador informa los motivos de su ausencia al empleador o a quien corresponde. De igual manera en el caso del aviso que se da por parte del empleado a la Inspección General de Trabajo al momento de constituirse en sindicato, en este caso también el aviso se genera posterior al suceso.

En cambio el preaviso se refiere básicamente a que una de las partes contratantes informe a la otra, que en un momento futuro específico desea finalizar con el contrato laboral y por ende con la relación laboral. También existen algunos profesionales del derecho que estiman que la diferencia entre aviso y preaviso radica en que el preaviso en materia laboral puede darse en tres ocasiones y al cumplirse la tercera se constituye en un aviso. Es decir que, por ejemplo, si un trabajador sin causa justificada no se presenta a su lugar de trabajo el patrono puede enviar a la Inspección General de Trabajo un preaviso informando el suceso, de igual manera éste proceso puede repetirse por dos veces más, ya que al acumular tres preavisos corresponde presentar el aviso.

El aviso como requisito de informar una determinada actividad

Como ya se mencionó, el aviso consiste en notificar, informar o prevenir sobre algo. En algunos artículos del Código de Trabajo se hace referencia al aviso en distintas circunstancias, por ejemplo cuando el trabajador debe informar sobre la causa que le impide asistir a sus actividades laborales, o bien, cuando el trabajador quiere finalizar la relación laboral, entre otros que determina de forma precisa el referido código; por ejemplo:

Artículo 165. e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos.

Ante este evento y dadas las circunstancias, el aviso puede darse de forma verbal, a través del medio de comunicación más viable y ágil para informar a los familiares del trabajador respecto a sus condiciones de salud. Como se observa, de acuerdo a lo que estipula el referido código, en este caso en particular el aviso constituye un elemento importante pues es el medio que debe utilizarse para dar a conocer a los familiares del trabajador una noticia significativa, trascendental y que les concierne directamente, pero sobre la cual el propio trabajador no puede informarles por lo que en este sentido, la responsabilidad del empleador

juega un papel esencial frente al trabajador y también frente a la familia de éste.

El aviso como gestión ante autoridad competente

Por su parte, existen situaciones que el Código de Trabajo determina de forma específica respecto a las cuales el trabajador o el patrono de forma expresa, deben hacer llegar a la Inspección General de Trabajo el aviso que contiene la información o notificación pertinente respecto a determinada situación, tal como se describe en los siguientes artículos extraídos del referido código.

Artículo 75. La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo... debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas...

Respecto a la sección del Código de Trabajo que trata lo relativo a la suspensión de los contratos de trabajo, el artículo 75 determina también que el patrono debe informar mediante aviso escrito a la Inspección

General de Trabajo sobre la reanudación de funciones del trabajador, para que ésta a su vez informe dicha reanudación a los trabajadores y si al tercer día no los localiza debe notificar mediante aviso publicado en el Diario de Centro América y en otro de circulación nacional. En este caso, cabe resaltar que el referido código estipula que corresponde tanto al patrono como a la Inspección General de Trabajo emitir el aviso respectivo, en el momento oportuno. Se observa también la importancia que posee el aviso en este caso, pues a través de él se hace de conocimiento público la reanudación de los trabajos, principalmente para poner al tanto a los trabajadores y que éstos vuelvan sus actividades laborales.

Requisitos para hacer valer los avisos o preavisos

El preaviso como requisito *sine quanon* para ejercer un derecho determinado

El término *sine qua non* o *condictio sine qua non* como lo define Manuel Ossorio se refiere a: “Condición necesaria para que un negocio jurídico produzca sus efectos”. (1981:148)

En este caso el aviso o preaviso se establece como una condición dentro del contrato laboral y puede sancionarse, generalmente de forma económica, al trabajador o patrono que no cumpla dicha condición; en el

ejercicio del derecho laboral frecuentemente se da el caso de que el empleado se ausente del trabajo sin justificación alguna, por lo que el patrono puede prescindir de sus servicios sin incurrir en responsabilidad ante éste pues el despido es la consecuencia de dicha falta; también el empleador puede tomar la determinación de descontar el día de trabajo del salario que corresponde al trabajador por haberse ausentado sin previo aviso o sin informar el motivo o los motivos que generaron la ausencia; generalmente esta medida se toma de forma eventual, pues comúnmente al suscitarse el incidente en repetidas ocasiones se puede dar la finalización del contrato, también sin incurrir en responsabilidad por parte del patrono.

Efectos de la prescripción

El Diccionario de la Real Academia Española define el término prescribir en la rama del derecho como: “Dicho de un derecho o acción de cualquier clase: Extinguirse por el transcurso del tiempo en las condiciones previstas por la ley”.

El Código de Trabajo establece en su artículo 258 que la prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por dicho código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones determinadas. El precitado artículo reza también que el derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede

renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

En cuanto a los derechos de los trabajadores para finalizar de forma efectiva y justificada con el contrato, se manifiesta en el artículo 261 del mismo código que prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto; esto quiere decir que transcurrido el tiempo estipulado el trabajador pierde el derecho que la ley le concede de dar por terminado el contrato laboral cuando el patrono haya incurrido en cualquier hecho que por ley justifique la separación o despido indirecto.

Por su parte también el artículo 262 de dicho código se refiere a la prescripción de los derechos de los patronos para reclamar contra aquel o aquellos empleados que se retiren de su puesto sin justificación alguna; esta prescripción se da a los treinta días hábiles de haberse cometido la falta y se cuentan a partir del momento de la separación.

Efectos de la interrupción de la prescripción

Al respecto, el Código de Trabajo determina:

Artículo 266. El término de prescripción se interrumpe:

- a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;
- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por

hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción. Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Artículo 268. El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

Avisos en materia laboral que por costumbre patronos entregan a la Inspección General de Trabajo

Como se ha mencionado, el aviso juega un papel importante dentro de la relación laboral; de igual forma, la Inspección General de Trabajo al ser el ente encargado de velar porque dicha relación se de en los mejores términos y bajo condiciones óptimas en las cuales se respeten y valoren los derechos del trabajador y del empleador, además de intervenir en los conflictos que se susciten entre ambos.

Considerando esta importancia y los efectos que puede generar para el patrono o para el trabajador, existen avisos que el Código de Trabajo determina que se deben hacer llegar a la Inspección General de Trabajo, los cuales se describen a continuación.

En el artículo 77 de dicho código se manifiesta que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ...f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes. Al darse los hechos descritos en el inciso f) del artículo 77 del Código de Trabajo, el empleador debe dar aviso escrito a la Inspección General de Trabajo respecto a las faltas del trabajador, ya sea que éstas se den de forma consecutiva durante dos días laborales completos o bien cuando la ausencia suceda durante seis medios días de un mismo mes; en el último caso, debe darse aviso ante la Inspección General de Trabajo por cada día en que se dé la ausencia para poder dar por terminado el contrato laboral sin incurrir en responsabilidades ante el trabajador.

Es decir, dadas estas circunstancias, el aviso debe hacerse llegar a la Inspección General de Trabajo teniendo como objeto principal informar el abandono de labores por parte del trabajador sin causa o justificación conocida por el patrono; esta acción le permite tomar medidas como el despido del trabajador sin incurrir en ninguna responsabilidad ante éste.

Por no cumplir el trabajador con sus obligaciones e infringir prohibiciones expresas

En el artículo 63 del Código de Trabajo se determina una serie de obligaciones de los trabajadores que se suman a las establecidas en otros artículos del mismo código, sus reglamentos y otras leyes de previsión social. Si el trabajador incumpliera con alguna de las obligaciones allí descritas, el empleador debe notificar mediante aviso a la Inspección General de Trabajo respecto a las faltas del trabajador, pues de ésta manera podrá rescindir el contrato laboral con causa justificada por dichas faltas.

Por su parte el artículo 64 del mencionado código, refiere una serie de prohibiciones a los trabajadores, relacionadas con el abandono de labores en horas de trabajo, hacer proselitismo en horas laborales, trabajar en estado de embriaguez, utilizar herramientas de trabajo para otros fines distintos, portar armas en horas de trabajo o en el lugar de trabajo y violar las normas laborales. En este aspecto, también el empleador debe dar aviso a la Inspección General de Trabajo cuando el trabajador infrinja alguna o algunas de éstas prohibiciones. Al dar aviso a la Inspección General de Trabajo, el empleador podrá sancionar al trabajador dando por rescindido el contrato.

De nueva cuenta, se observa que en los casos descritos en los artículos 63 y 64 del Código de Trabajo, el aviso constituye un elemento que ampara las sanciones o medidas tomadas por el patrono al incurrir el trabajador en alguna de las faltas o prohibiciones que expresamente manifiesta dicho código. En tal caso, al momento en que el patrono hace llegar el aviso a la Inspección General de Trabajo, se resguarda de cualquier responsabilidad ante el trabajador incluso cuando la falta amerite dar por rescindido el contrato laboral.

Avisos en materia laboral que por virtud de la ley patronos y trabajadores entregan a la Inspección General de Trabajo

En el artículo 209 del Código de Trabajo se manifiesta que los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de sindicatos; permite que los trabajadores gocen de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Respecto a los sindicatos, se establece que los trabajadores que participen en ellos no podrán ser removidos, por tal motivo es importante el rol que toma el aviso que el trabajador debe hacer llegar a la Inspección General de Trabajo para informar respecto a la formación de dicho sindicato y gozar de éste beneficio.

Como se observa, el aviso constituye un requisito indispensable para conceder la inamovilidad a los trabajadores que formen parte del sindicato o se involucren en la conformación del mismo, esto con el objeto de proteger éste derecho que también ha sido conferido por el mismo código.

También el artículo 220 del Código de Trabajo expone los requisitos que debe reunir en su contenido el acta constitutiva de un sindicato; la copia de dicha acta debe adjuntarse al aviso correspondiente que el sindicato a través de sus representantes debe presentar en la Inspección General de Trabajo para acreditarlo como tal ante esa dependencia y para que ésta le preste el auxilio que corresponde en los casos establecidos y de acuerdo al tipo de sindicato que se haya conformado, es decir si es de trabajadores de una empresa o empresas, gremial o independiente.

En el precitado artículo se observan los requisitos que debe incluir el acta de constitución del sindicato, que en copia debe adjuntarse al aviso que necesariamente los representantes deben hacer llegar a la Inspección General de Trabajo para que éste se reconozca legalmente y adquiera

todos los derechos y obligaciones que le corresponden ante el empleador, los demás trabajadores y la propia inspección.

Por su parte, el artículo 223 en el inciso d) expresa que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Seguidamente expone que para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

En este caso, el aviso es enviado a la Inspección General de Trabajo con el fin de garantizar la inamovilidad de los trabajadores sindicalizados que formen parte del Comité Ejecutivo de dicho fuero, cuando éste se haya establecido o cuando formen parte del Comité Ejecutivo Provisional cuando esté en vías de organización.

El artículo 228 reza que la disolución debe ser comunicada por el comité ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia de acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o

reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.

Sobre la disolución del sindicato de trabajadores, indica también el artículo 228 que debe informarse al Departamento Administrativo de Trabajo para que éste se encargue de enviar los avisos correspondientes al Diario Oficial, esto como medida previa a tramitar la disolución definitiva en caso de no existir ninguna oposición o reclamo al respecto.

El artículo antes mencionado se refiere a los avisos que debe emitir el Departamento Administrativo de Trabajo para hacer de público conocimiento que se está tramitando la disolución del sindicato; este trámite es necesario para verificar que no exista oposición o reclamo en cuanto a esta medida. La importancia de dichos avisos que se publican en el Diario Oficial, radica en informar la próxima disolución a todos los interesados para que ésta pueda darse de forma definitiva.

También en el artículo 374 se expone que patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

Ad hoc según Manuel Ossorio se define como “Expresión latina incorporada al español que se emplea para significar que una cosa es adecuada para un objeto o fin determinados. Más frecuentemente indica que un nombramiento o designación ha sido hecho para actuar en un caso concreto” (1981:34). Cuando sea necesario constituir un consejo o comité ad hoc, debe informarse a la Inspección General de Trabajo mediante aviso, así como las resoluciones o arreglos que surjan entre éste y el patrono, tal como lo establece el artículo 376 del Código de Trabajo en donde se manifiesta que cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

Tanto el artículo 374 como el artículo 376 del referido código, describen el procedimiento a seguir en caso arreglo directo en un procedimiento de conflicto colectivo económico-social; al estar involucradas varias personas en el proceso laboral, ya sea por parte del demandante, del trabajador o de ambas es necesario contar con los avisos correspondientes para que estén informados de todo cuanto sea necesario y según lo que estipula el Código de Trabajo; esta información también debe hacerse llegar mediante aviso a la Inspección General de Trabajo para que ésta otorgue los beneficios y responsabilidades que a cada quien

corresponden, principalmente al comité o consejo a que se refiere el artículo 374.

Preavisos en materia laboral que el patrono entrega al trabajador

Respecto al preaviso Guillermo Cabanellas en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual afirma:

La institución del preaviso está destinada a garantizarle al trabajador la posibilidad de obtener un nuevo empleo para cuando cese en aquel de donde es despedido; y para que el empresario, cuando pretenda substituir al despedido, y no simplemente crear una vacante que no se llenará, pueda lograr durante tal lapso reemplazante para el que cesa en las tareas. (1979:344)

La afirmación de Cabanellas coincide con lo estipulado en el artículo 77 del Código de Trabajo citado previamente, consiste básicamente en que el patrono puede dar aviso previo o preaviso directamente al trabajador del despido que sufrirá como consecuencia de haber incurrido en alguna de las causas justas que lo facultan para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte tal como se establecen en el mencionado artículo.

De esta manera el preaviso constituye una ventaja para el trabajador puesto que puede hacer valer su derecho de emplazar al patrono tal como lo estipula el artículo 78 del Código de Trabajo, o bien tiene la posibilidad de obtener un empleo nuevo. En el caso del emplazamiento, debe exponerse que según Manuel Ossorio se define como “Fijación de un plazo o término en el proceso, durante el cual se intima a las partes o a terceros vinculados (testigos, peritos) para que cumplan una actividad o formulen alguna manifestación de voluntad” (1981:281); entonces el emplazamiento a que se refiere el artículo antes mencionado se da con el objeto de que el patrono compruebe fehacientemente ante los tribunales correspondientes la causa que dio origen al despido y que a su vez lo libera de cualquier responsabilidad ante el trabajador; de no comprobarlo de ésta forma el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones y los salarios que le correspondan según lo establecido por el mismo artículo 78 y otros contenidos en el Código de Trabajo.

Por su parte el artículo 60 establece que el Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se

estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

En el inciso e) del mismo artículo se establece que el reglamento debe contener las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas; dada la importancia y las posibles consecuencias que dicho reglamento y sus respectivas disposiciones pueden generar al trabajador, es de carácter imperativo que el empleador mediante aviso previo notifique al trabajador el contenido íntegro del Reglamento Interior de Trabajo.

En este sentido el aviso se da como medio para que los empleados tengan conocimiento pleno sobre las disposiciones que se han estipulado en el Reglamento Interior de Trabajo y que éstas sean respetadas y acatadas tanto por los trabajadores como por los empleadores.

En el artículo 246 se afirma que el paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Señala el artículo 245 que paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos; en tal caso, de acuerdo al artículo 246 los empleadores deben dar aviso a

los trabajadores con un mes de anticipación para informarles respecto a dicho paro. Esto con el objeto de deslindar cualquier responsabilidad a las partes además de que se le da la oportunidad al trabajador de obtener un nuevo empleo que le permita obtener el sustento.

Es decir que, en caso de darse el paro legal al concluir el procedimiento conciliatorio establecido en los artículos 241 inciso b) y 245, el empleador debe dar aviso a todos y cada uno de los trabajadores para que éstos tengan conocimiento de que se dará por terminado el contrato laboral; si el patrono no procediera de esta forma quedaría sujeto a asumir la responsabilidad por prestaciones que corresponden al trabajador.

Preavisos en materia laboral que el trabajador entrega al patrono

Respecto a los preavisos que el trabajador debe entregar al patrono, el Código de Trabajo estipula los casos específicos en los que debe darse tal aviso.

El artículo 68 proclama que 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 y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad.

Este artículo se refiere a las causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo, indica en el inciso c) que la prisión o el arresto menor que en contra del trabajador se decreten debe ser notificada al empleador por parte del trabajador y especifica que en caso de no hacerlo, el empleador podrá dar por terminado el contrato sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad y es ahí donde radica la importancia del aviso ante ésta circunstancia.

Artículo 69. ...El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

En este caso, el aviso constituye un elemento que permite al trabajador finalizar el contrato de trabajo mientras se encuentre en período de suspensión individual, parcial o total. Aunque éste artículo no lo puntualiza, el aviso debe entregarlo el trabajador al patrono, pues éste último es el interesado en conocer la determinación del trabajador para tomar las medidas correspondientes como preparar el cálculo de prestaciones correspondientes, buscar un reemplazo para el trabajador que se retira, entre otras.

Artículo 83. El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato... Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal... y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Respecto a la terminación del contrato de trabajo, este artículo indica claramente la responsabilidad del trabajador en cuanto a informar al patrono su deseo de dar por terminado el contrato laboral mediante aviso verbal o escrito, dependiendo de la forma en que se haya dado dicho contrato; además indica la facultad del patrono de finalizar de inmediato la relación laboral al recibir dicho aviso por parte del trabajador.

De acuerdo al artículo 80, la culminación del contrato conforme a una o varias de las causas constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el empleado la notifique al patrono, debiendo concluir inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. Este aviso permite que el empleador, si lo considera oportuno, haga valer su derecho de emplazar al trabajador para probar ante tribunal correspondiente que se dio abandono de labores sin justa causa o bien para que el patrono prepare el

pago que corresponde al trabajador por concepto de prestaciones, además de hallar a la persona que reemplazará a ese trabajador.

En el artículo 151 se prohíbe a los patronos: c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. d)...La trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

Este artículo se refiere, entre otras cosas, al período de inamovilidad que se concede a todas aquellas trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o período de lactancia, para lo cual deben informar mediante aviso al patrono o los patronos respecto a dicho estado para gozar de éste beneficio que se les concede mediante el inciso c) del precitado artículo. En este sentido el aviso es de gran importancia pues garantiza tanto a la empleada como al patrono que dado el estado de la empleada se le debe conceder la inamovilidad de su puesto por un período de tiempo determinado y claramente estipulado en el Código de Trabajo; esto con el fin de proteger los derechos que corresponden a la mujer trabajadora.

También respecto a la madre trabajadora, en el artículo 152 se afirma que ésta gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días previos al parto y los 54

días posteriores; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la denominada etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de un total de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

Para que ésta disposición sea efectiva deben darse también los siguientes requisitos contemplados en el mismo artículo del Código de Trabajo. a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

Para gozar del período de descanso retribuido a que se refiere el artículo anterior la madre trabajadora deberá adjuntar el certificado médico correspondiente al aviso que elaborará y entregará al patrono con el objeto de informar sobre su estado, solicitar y tramitar el correspondiente período que comúnmente se denomina pre y post natal así como el período de lactancia que las leyes de trabajo reconocen y le conceden.

Como se observa, en lo que se determina en el artículo 152 el aviso constituye el medio al que se adjunta la certificación médica que avala el período que por ley corresponde a la madre trabajadora y a través del cual la empleada informará tal acontecimiento al patrono para gozar de estos beneficios que se mencionan en el mismo artículo.

De igual forma, en el artículo 173 se estipula que el aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

En la sección referente al trabajo de aprendizaje, indica el precitado artículo que mediante preaviso el denominado aprendiz puede finalizar dicho contrato. En cambio si fuera el patrono el que desea despedirlo, no se hace referencia en ese u otro artículo respecto a algún aviso previo que éste deba emitir y hacer llegar al aprendiz.

Direcciones administrativas del Ministerio de Trabajo

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. Según registros del propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se afirma que éste fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo

la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

Luego de varias reformas que se suscitaron a través de la historia se emite el día 5 de mayo de 1961 el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual contiene el Código de Trabajo vigente en la actualidad y al cual se somete todo lo referente a la relación laboral, a los conflictos que puedan suscitarse entre trabajador y empleador, así como a la resolución o medios para solventar dichos conflictos.

Dirección Superior: Despacho Ministerial

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitido en el acuerdo gubernativo número 215-2012 señala:

Artículo 6. Despacho Ministerial. El Despacho Ministerial es la autoridad superior del ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un Primero, Segundo y Tercer Viceministro. El Ministro, cuando sea el caso, hará la respectiva delegación de autoridad.

Mediante dicho reglamento se confiere al Despacho Ministerial el poder como autoridad superior de ese ministerio, a su vez, la responsabilidad de cumplir y crear los mecanismos necesarios para hacer cumplir los lineamientos, reglas y normas comprendidas en el ordenamiento jurídico guatemalteco referente a la relación laboral y las condiciones en que ésta debe darse.

Para cumplir con las funciones que se le han asignado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está a cargo el Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías

Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social y los órganos temporales que puedan crearse de acuerdo a las funciones y necesidades de dicha entidad, según lo considere necesario dicho Despacho en base a las necesidades que surjan y que oportunamente deberán satisfacerse.

Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros

En lo referente a la jerarquía del Ministro, el artículo 7 de dicho reglamento estipula que es el funcionario de superior jerarquía en el Ministerio, tiene autoridad y competencia en toda la República para los asuntos propios de su ramo. Además en el artículo 8 se determina que el Ministro es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes le asignan al Ministerio. Se determina Para el debido cumplimiento de sus fines cuenta con el apoyo de las unidades siguientes: la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales, Dirección de Estadística y Coordinación de Direcciones Regionales.

De igual manera, en cuanto a la jerarquía de los Viceministros, determina el artículo 9 que los Viceministros tienen jerarquía inmediata inferior a la del Ministro para el despacho y dirección de los negocios del

ramo y no tienen subordinación entre sí, sustituirán al Ministro en caso de falta temporal, correspondiéndole en su orden al de mayor antigüedad. Esta disposición está tomada con la finalidad de que por ninguna causa, el ministerio quede sin la dirección y autoridad máxima que le corresponde.

Así mismo, el Ministro como autoridad máxima del Ministerio puede asignar a cada Viceministro otras unidades necesarias afines al área de trabajo correspondiente, basándose en las necesidades específicas de dicha área. Además cabe mencionar que los Viceministros están asignados en tres unidades específicas: Viceministro de Trabajo que se encuentra al mando de la Inspección General de Trabajo y Dirección General de Trabajo; Viceministro Administrativo-Financiero a cargo de la Dirección Administrativa, Dirección Financiera y Dirección de Recursos Humanos; Viceministro de Previsión Social encargado de las siguiente direcciones: Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, Dirección General de Recreación y Dirección General de Empleo.

De tal manera, que la organización y distribución de responsabilidades en las distintas áreas de trabajo permite que el Ministerio de forma general posea un funcionamiento adecuado que responda positiva y eficazmente a las necesidades que en la actualidad presenta la relación laboral y lo referente a la misma en beneficio de las principales partes de

dicha relación (trabajador y empleador), pero principalmente para promover la igualdad de condiciones entre ellos.

Procuraduría de la Defensa del Trabajador

Según el artículo 14 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitida en el año 2003 según acuerdo número 242, se había creado la Procuraduría de la Defensa del Trabajador tiene rango de Dirección General y está obligada a asesorar ampliamente a los trabajadores de escasos recursos en materia laboral que no han recibido el pago de indemnización y prestaciones laborales de acuerdo a lo que establece la ley al momento de concluir la relación laboral. Además debe evacuar audiencias de acuerdo a lo que dictamina la ley, contestar oposiciones, excepciones, recursos y previos desde el inicio de las demandas que se planteen hasta que éstas finalicen.

Tal como se observa, esta procuraduría y sus funciones están encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador por ser éste el que generalmente se encuentra en condiciones desfavorables ante el empleador, además de guiar, informar y asesorar al trabajador en cuanto a los derechos que por ley le corresponden, tal como la indemnización y prestaciones laborales, al cesar la relación laboral.

De acuerdo al precitado artículo, esta procuraduría también debe controlar y registrar eficientemente las asesorías y audiencias que se fijen en las demandas ordinarias laborales, además debe asesorar únicamente a los trabajadores que comprueben haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo y que aún no hayan presentado la demanda laboral formal ante el tribunal correspondiente.

En este sentido, el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de forma taxativa o explícita determina que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador debe brindar asesoría solamente a los trabajadores que comprueben fehacientemente que han agotado la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo y que no han interpuesto, como corresponde, demanda formal en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social.

Por último, está regulado que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador puede celebrar convenios con las diferentes facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país con el objeto de lograr y permitir que estudiantes de dichas facultades lleven a cabo la práctica en el ramo laboral en ésta procuraduría. Desde luego, esta disposición tiene por objeto contribuir con el trabajador y a la vez permitir que estudiantes de las ciencias jurídicas y sociales pongan en práctica los conocimientos adquiridos en el ramo laboral, actuando en defensa del trabajador y principalmente de los derechos que este

adquiere mediante la relación laboral y que muchas veces son violentados por parte del empleador en su condición de superioridad económica, educativa, social.

Inspección General de Trabajo

Ésta inspección, con rango de Dirección General, tiene a su cargo la responsabilidad de promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en Guatemala en materia laboral, higiene y seguridad, especial atención para los sectores vulnerables de la relación laboral; además de promover un ambiente armonioso entre trabajadores y empleados. También tiene la responsabilidad de mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en aperturar o trasladar centros de trabajo verificando si éste cumple con el reglamento interno de trabajo.

Debe también evacuar las consultas que manifiesten las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los empleadores o trabajadores respecto a la aplicación de disposiciones legales de su competencia; de igual manera debe velar por que se cumplan los convenios internacionales de trabajo que han sido ratificados por Guatemala tal como los acuerdos emitidos por la Organización Internacional de Trabajo –OIT–. Además está obligada a participar en los conflictos que se susciten en la relación laboral, sean éstos de carácter jurídico

individual o colectivo en donde estén relacionados trabajadores menores de edad. Así mismo, debe comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales examinando los libros de salarios planillas o constancias de pago.

Como se observa, en general las funciones de la Inspección General de Trabajo están encaminadas principalmente a proteger y promover el cumplimiento de las garantías que a través de la legislación laboral guatemalteca se han brindado al trabajador para compensar las desigualdades arbitrarias que generalmente este sector padece.

El artículo 281 del Código de Trabajo se refiere a las obligaciones y responsabilidades que poseen tanto Inspectores de Trabajo y Previsión Social como los Trabajadores Sociales que se identifiquen plenamente como tales, afirma que están obligados a exigir la colocación de dichos avisos puesto que de ello depende la información que se deba transmitir a las diferentes personas en cada caso particular.

Dirección General de Trabajo

De acuerdo al mencionado Acuerdo Gubernativo No. 215-2012, la Dirección General de Trabajo debe conocer y resolver los aspectos relativos a la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento de acuerdo a lo que establecen las leyes de trabajo; además debe llevar registro

público de los sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, los pactos de condiciones, convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros registros pertinentes que se emitan para determinar las condiciones bajo las cuales se dará la relación laboral. También debe autorizar los libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido; así como los libros de salarios y planillas que se requieran para otorgar al trabajador el salario que se determine legalmente por lo que también debe proporcionar modelos y normas para su correcta impresión.

La Dirección General de Trabajo debe asesorar y orientar amplia y adecuadamente en todo lo relacionado a los sindicatos, contratos de trabajo y también proporcionar los modelos que correspondan a las distintas clases de trabajo; por último se determina que debe formular la política de salarios y coordinar las actividades que corresponden a la Comisión Nacional del Salario, apoyando además las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para que en todo el territorio nacional se cuente con un salario digno y justo que esté conforme con las necesidades de la población y coincida con el tipo de tarea y las jornadas de trabajo que se desempeñen.

Como se observa, esta dirección centra sus actividades en el registro, asesoría, orientación y supervisión de los lineamientos y formalismos que deben reunir las distintas organizaciones sindicales que estén constituidas con el fin de proteger y hacer valer los derechos de los trabajadores, así como dar a conocer sus pretensiones ante el empleador para contar con condiciones de trabajo dignas que promuevan una relación laboral cordial y con respeto a la dignidad humana de las principales partes de dicha relación (empleador y trabajador).

Resoluciones en materia administrativa laboral

Resoluciones o providencias en trámite

El término providencia, en el diccionario de la Real Academia Española se define como: “Disposición anticipada o prevención que mira o conduce al logro de un fin. Disposición que se toma en un lance sucedido, para componerlo o remediar el daño que pueda resultar. Resolución judicial que tiene por objeto la ordenación material del proceso”.

Por su parte, Manuel Ossorio define el término providencia como:

Decisión judicial cuyo contenido varía entre el criterio de diversos autores... resolución judicial no fundada expresamente, que decide sobre cuestiones de trámite y peticiones secundarias o accidentales. Esa falta de motivación es la que distingue la providencia del auto y más todavía de la sentencia. (1981:624)

Es decir, se refiere a la disposición de la autoridad administrativa de hacer lo necesario y lo más conveniente antes de emitir la resolución definitiva que corresponde. Al respecto, la ley de lo Contencioso Administrativo en el artículo cuarto las denomina de forma adecuada como: providencias de trámite. Los memoriales y formularios que se presentan ante la Administración Pública, se tramitan a través de providencias que en su contenido incluyen las ordenes de lo que se debe hacer o no, de forma adecuada.

Las providencias ayudan a preparar el soporte o el fundamento razonado de la Resolución definitiva. Cada orden se da de acuerdo con la petición del solicitante, pues las providencias pueden referirse a diversos asuntos, como: estudios, informes, antecedentes, inspecciones, documentos, auditorías administrativas o fiscales, dictámenes técnicos y jurídicos.

Al hablar específicamente de las resoluciones o providencias de trámite es necesario indicar que todos los órganos administrativos en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 1 de la Ley de lo Contencioso Administrativo, deben emitir una providencia o resolución

de trámite al recibir una petición, en la cual especifiquen cuáles diligencias deben practicarse para conformar el expediente que concierne por lo que también debe notificarse al peticionario para que éste sepa el momento en que su petición se encuentra en estado de resolver y si la Administración Pública cumple con resolver y notificar la resolución correspondiente en el plazo establecido en la Ley de lo Contencioso Administrativo.

Cabe mencionar que las providencias no se notifican, si en determinado caso se requiere que el solicitante aporte algún documento, se le hace saber por oficio o comunicación verbal, es decir por medio de aviso. Una resolución de trámite emitida de conformidad con la ley, contribuirá a la economía del peticionario puesto que al recibir la petición, porque por ejemplo, éste no se verá en la necesidad de realizar viajes innecesarios para consultar las diligencias que deben practicarse para que su petición sea resuelta.

Resoluciones definitivas

En el proceso laboral, se denominan resoluciones a todos aquellos actos del juez tomados en el curso y como consecuencia de dicho proceso. “La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva”. (De Buen, Néstor. 1988:493)

También respecto a las resoluciones la Constitución Política de la República de Guatemala consagra lo referente al derecho de petición, indicando en el artículo 28: Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley. En materia administrativa el término para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días.

En cuanto al Código de Trabajo indica en el artículo 327: Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representados facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera.

El objeto del proceso es alcanzar una resolución definitiva que constituye la sentencia; para obtenerla debe emitirse previamente una serie de resoluciones conforme la ley correspondiente que permiten disipar incluso en cuanto a las anomalías que puedan suscitarse dentro del proceso y que obstaculicen la conclusión definitiva del proceso que es la sentencia. En el proceso ordinario laboral de primera instancia proceden contra las resoluciones definitivas, únicamente los recursos de apelación, aclaración y ampliación.

Medios de impugnación en materia administrativa

Recurso de revocatoria

El Artículo 365 del Código de Trabajo, al respecto determina: Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución sí, la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las 24 horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Este, constituye el medio que la ley concede a las partes para solicitar que sean revocados los decretos, es necesario indicar que éstos son determinaciones de mero trámite; la revocatoria procede contra aquellas resoluciones de trámite que no sean definitivas; tiene por objeto enmendar el procedimiento a la mayor celeridad, puesto que son resoluciones de mero trámite, por lo que la ley lo limita para evitar que se abuse de dicho recurso. La ley determina que éstas resoluciones o decretos sean revocables a solicitud de parte o de oficio, pues no causan cosa juzgada.

Puede interponerse de forma verbal o escrita, y como ya se dijo en el momento de la resolución si la misma hubiese sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las 24 horas de notificada una

resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes, ante el mismo tribunal que emitió la resolución que afecta a la parte que lo interpone quien será que resolverá la impugnación planteada.

El Código de Trabajo no estipula el período de tiempo en que debe resolverse el recurso de revocatoria, por lo que se recurre y aplica supletoriamente la disposición de la ley de Organismo Judicial que en el artículo 142 determina que debe ser resuelto dentro de los tres días siguientes de haberse recibido la solicitud.

Este recurso en el procedimiento ordinario laboral se caracteriza por ser un remedio netamente ordinario y porque su objeto es enmendar o rectificar una resolución incorrecta, además la resolución que emita el tribunal deberá declarar sin lugar el recurso, enmendar o modificar la resolución que se impugna y no cabe recurso alguno contra la resolución de éste recurso.

Recurso de reposición

En cuanto al recurso de reposición el Artículo 275 del Código de Trabajo expone: En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior. Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

Por su parte, el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece: Artículo 5. Al Viceministro de Trabajo se le delega la facultad de resolver recursos de revocatoria, de reposición, enmiendas de procedimiento y dictar resoluciones de trámite administrativo. En ausencia del mencionado ejercerá dicha facultad el Viceministro Administrativo Financiero o en su defecto el Viceministro de Previsión Social.

Bernardino Méndez Hernández en su tesis de grado manifiesta que:

Este recurso es semejante al de revocatoria no traslativo, con la única diferencia de que la reposición se usa para obtener la modificación de autos originarios de un tribunal superior en el proceso laboral su importancia es mínima, toda vez que el único caso de procedencia se reduce al de los autos por medio de los cuales la Corte Suprema de Justicia impone a los jueces de trabajo algunas de las sanciones previstas en el Artículo 430 del Código de Trabajo, contra los cuales el afectado puede interponer dentro del término de 3 días contados a través de la última notificación, debiendo la Corte Suprema de Justicia confirmar o revocar la resolución recurrida dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la interposición, no cabiendo contra tal resolución recurso alguno. (2005:61)

El recurso de reposición se plantea ante la misma instancia que emitió la resolución y es esa instancia la que resuelve el recurso. Vicente y Caravantes, citado por Manuel Ossorio, lo define diciendo:

...tal recurso es el que interpone el litigante que se considera perjudicado por una providencia interlocutoria para ante el mismo juez que la dictó, a fin de que, dejándola sin efecto, o reponiéndola por contrario imperio, quede el pleito en el mismo estado que tenía antes. (1981:648)

En el caso específico del derecho laboral, el recurso de reposición que se plantea ante las resoluciones procedentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se da en la vía administrativa; una vez planteado el recurso es el mismo ministerio quien debe resolver quedando así agotada esa vía, por lo que procede asistirse por medio de la vía judicial, si el particular así lo decide.

Conclusiones

De conformidad con el derecho laboral guatemalteco, tanto el aviso como el preaviso son figuras jurídicas fundamentales para para la buena marcha del proceso laboral en todo su contexto, ya que sin ellos, ambas partes de la relación procesal estarían en considerables desventajas a la hora de encarar los problemas que conllevan los diferentes conflictos que se dan en una relación laboral.

Partiendo de que el aviso es una noticia que se da sobre algún acontecimiento o determinación que se va a tomar, rápidamente tendríamos que interpretar que esta forma de comunicación obligadamente tiene que ser por escrito, no solo porque, así está normado en el Código de Trabajo Guatemalteco, sino, porque es de suma importancia que quede constancia del mismo para que pueda oponerse en juicio contra terceros. Además, que dicho aviso ha de ser presentado ante la autoridad competente y en el tiempo reglamentario o sea, ajustado a derecho, como también, que el mismo deberá presentarse por el interesado o bien por su representante legal.

También es de hacer notar que este aviso deberá ir desprovisto de acuciosos formalismos, porque, por integración debemos de hacer uso del principio de sencillez que está regulado en el considerando quinto del

decreto 1441 del Congreso de la república que establece: que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, de lo que se desprende que de nada serviría este considerando si tanto las autoridades administrativas de trabajo o los patronos no recibieran los avisos, porque no se utilizó el lenguaje jurídico correspondiente para cada caso.

Sin embargo, es lamentable que en la práctica procesal o administrativa aún se continúen rechazando avisos por no utilizar el papel membretado de la empresa, lacerando con ello las garantías constitucionales de los guatemaltecos. Si el estimado lector es observador, podrá notar que, el considerando de referencia remarca lo relativo a normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos y si elucubramos ideas, notaremos que el propio legislador, en aras de una justicia ecuánime, propugnó por un código sencillo y fácil de asimilar, lo que implica que si la norma es sencilla, con mayor razón tendrá que ser un aviso o preaviso, por lo que no se entiende porque se le ponen tantas trabas al trabajador en este aspecto.

Por otra parte, tanto legisladores, estudiosos del derecho, profesionales y estudiantes de la carrera de abogacía y notariado, estamos conscientes de que en las relaciones laborales se busca hallar un punto de equilibrio que compense la desigualdad que existe entre trabajadores y empleadores y es allí precisamente donde debemos remarcar que si todos estamos conscientes de esa desigualdad, no logra entender por qué se siguen mancillando los derechos del más débil, al rechazarle un aviso por su mala redacción. Es también de suma importancia, integrar el principio de celeridad, el cual tiene mucha relación con el rechazo de los avisos por parte de patronos y autoridades administrativas.

La filosofía del derecho laboral es que el proceso en todo su contexto sea rápido a manera de que exista economía en todas sus etapas, razón por la cual una vez más se insiste en que, por el bien de la clase trabajadora de Guatemala, hagamos valer, a la hora de que surja un conflicto laboral, los principios de sencillez y celeridad, en favor de los trabajadores. En otro orden de ideas, quedó plenamente establecido en la temática del presente trabajo lo que debemos entender por preaviso.

Sin embargo para una mejor comprensión, puede decirse que es una notificación que se hace a la otra parte, antes de que se produzca el acontecimiento que provocará consecuencias jurídicas, o sea que es previo o antes de que se den esas circunstancias, tanto para informar a la

otra parte, como para garantizar que no se den situaciones jurídicas adversas que puedan ser perjudiciales en el futuro. Por lo tanto, no tendría sentido que este preaviso fuera presentado después de producido el hecho, porque entonces no produciría las consecuencias jurídicas deseadas.

Al concluir el presente trabajo, se puede afirmar que fue de suma importancia su estudio, análisis y comprensión, ya que es una herramienta que permitió descubrir que el derecho no es una cosa que se improvisa, sino la consecuencia de muchos años de práctica y controversia que con el paso del tiempo ha venido a perfeccionar la legislación vigente en Guatemala, y que tanta importancia tiene una etapa procesal como un simple aviso, porque ambos son parte esencial para que el procedimiento laboral se de en buena marcha de acuerdo a lo provisto por la legislación laboral guatemalteca.

Referencias

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Cabanellas, G. y Alcalá Zamora (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomos I, II, III, IV, y V*, Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Chicas, R. (2002). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Litografía Orión.

de Buen Lozano, N. (1988). *Derecho procesal del trabajo*. México: Porrúa

Méndez Hernández, B. (2005). *Necesidad de legislar sobre la obligación de las empresas mercantiles guatemaltecas, a garantizar mediante el depósito de una fianza dineraria para hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales contempladas en el Código de Trabajo*. Guatemala.

Ossorio, M. (1981). *Diccionario de ciencias jurídicas y sociales*.
Buenos Aires: Editorial
Heliasta S.R.L.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 03 de junio de 1985.

Código de Trabajo de Guatemala. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de lo Contencioso Administrativo. Decreto Número 119-96 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento Orgánico Interno de Trabajo y Previsión social. Acuerdo gubernativo Número 215-2012.

Internet

Aviso. Recuperado: 18.12.2012

<http://lema.rae.es/drae/?val=aviso>

Preaviso. Recuperado: 05.01.2013

<http://lema.rae.es/drae/?val=preaviso>

Prescripción. Recuperado: 11.12.2012

<http://lema.rae.es/drae/?val=prescripcion>

Providencia. Recuperado: 16.12.2012

<http://lema.rae.es/drae/?val=providencia>