

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO

"ANÁLISIS GENERAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO
CONSENTIMIENTO Y COMO DOCUMENTARLO"

TESIS DE POSGRADO

OSCAR JULIO MANUEL MARROQUÍN MÉNDEZ

CARNET 10758-05

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO

"ANÁLISIS GENERAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO
CONSENTIMIENTO Y COMO DOCUMENTARLO"
TESIS DE POSGRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
OSCAR JULIO MANUEL MARROQUÍN MÉNDEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO CORPORATIVO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. AIDA ELIZABETH GUADALUPE FRANCO CORDON

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

DRA. CYNTHIA MARIELA SALAZAR MUÑOZ
MGTR. LUIS FERNANDO CABRERA JUÁREZ
MGTR. MARCELO PABLO ERNESTO RICHTER

Ana Belén Puertas Corro
Abogada y Notaria

Guatemala, 27 de junio de 2018

Señores
**Consejo de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad Rafael Landívar**
Presente

Estimados señores:

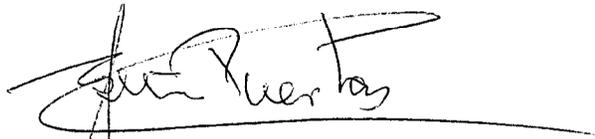
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para hacer de su conocimiento que por designación del Honorable Consejo de Facultad tuve a bien realizar la labor de asesoría de la investigación de graduación como del licenciado Oscar Julio Manuel Marroquín Méndez, alumno de la Maestría de Derecho Corporativo.

El estudiante desarrolló la tesis denominada: "Análisis general de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y los posibles errores al momento de documentarlo", reuniendo a juicio de la suscrita los requerimientos metodológicos y sustantivos que la Universidad Rafael Landívar requiere.

En virtud de lo anterior, por medio de la presente, y en cumplimiento del mandato que se me encargó, tengo el placer de emitir **dictamen favorable** a la tesis del Lcdo. Oscar Julio Manuel Marroquín Méndez.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,



Ana Belén Puertas Corro



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071923-2018

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Posgrado del estudiante OSCAR JULIO MANUEL MARROQUÍN MÉNDEZ, Carnet 10758-05 en la carrera MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07438-2018 de fecha 4 de octubre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS GENERAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO Y COMO DOCUMENTARLO"

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN DERECHO CORPORATIVO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 17 días del mes de octubre del año 2018.

LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



Índice

Página

Introducción.....	1
Capítulo 1	4
Los contratos de trabajo, su forma de terminación y la sujeción de dicha terminación a la legislación guatemalteca vigente.....	4
<i>1.1 Contratos de Trabajo según la Legislación Guatemalteca.....</i>	<i>4</i>
<i>1.1.1 Contrato Individual de trabajo y Contrato Colectivo de trabajo.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1.2 Contrato a Plazo Fijo y Contrato por Obra Determinada</i>	<i>7</i>
<i>1.1.3 Contrato por Tiempo Indefinido.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2 Terminación del Contrato de Trabajo.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2.1 Terminación del Contrato de Trabajo por una de las Partes.....</i>	<i>11</i>
<i>1.2.2 Terminación del Contrato de Trabajo por Causa Imputable a la otra parte ...</i>	<i>13</i>
<i>1.2.3 Otras formas de terminación del contrato de trabajo</i>	<i>14</i>
<i>1.2.4 Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento.....</i>	<i>16</i>
<i>1.3 Sujeción de la Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento a los principios del Derecho de Trabajo.....</i>	<i>18</i>
<i>1.3.1 Principio de Tutelaridad.....</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2 Principio de Supremacía de la Realidad y Objetividad</i>	<i>19</i>
<i>1.3.3 Principio Conciliatorio.....</i>	<i>20</i>
<i>1.3.4 Principio de Irrenunciabilidad.....</i>	<i>22</i>
<i>1.3.5 Principio de Sencillez o Poco Formalismo</i>	<i>22</i>
<i>1.3.6 Principio de Mínimo de Garantías.....</i>	<i>23</i>

Capítulo 2	25
Ventajas y Desventajas de la Aplicación Práctica de la Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo Consentimiento.	25
2.1 <i>Ventajas.</i>	25
2.1.1 <i>Ventajas para el Trabajador.</i>	25
2.1.2 <i>Ventajas para el Patrono o Empleador.</i>	31
2.2 <i>Desventajas.</i>	34
2.2.1 <i>Desventajas para el Trabajador.</i>	35
2.2.2 <i>Desventajas para el Patrono o Empleador.</i>	37
2.3 <i>Determinación de posibles errores recurrentes al momento de documentar la terminación del Contrato de Trabajo por Muto Consentimiento.</i>	40
2.4 <i>Terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento en otras Legislaciones.</i>	45
2.4.1 <i>El Salvador.</i>	46
2.4.2 <i>Costa Rica.</i>	46
2.4.3 <i>Colombia.</i>	47
2.4.4 <i>Chile.</i>	47
2.5 <i>Análisis de Sentencias de amparo pronunciándose respecto a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.</i>	48
Capítulo 3	56
Presentación de Resultados y Discusión	56
Conclusiones	71
Recomendaciones	74

Modelo Recomendado de como documentar una Terminación del Contrato de Trabajo Por Mutuo Consentimiento en contrato por tiempo definido	76
Modelo Recomendado de como documentar una Terminación del Contrato de Trabajo Por Mutuo Consentimiento en contrato por tiempo indefinido	78
REFERENCIAS	80
1. <i>Bibliográficas</i>	80
2. <i>Normativa</i>	83
3. <i>Bibliográficas</i>	84
Anexos.....	87

Resumen

La terminación de los contratos de trabajo puede suceder por varios motivos según la naturaleza misma de la relación laboral. Uno de estos motivos es la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, según lo cual no existe una causa que sea imputable a alguna de las partes de la relación laboral, sino que deviene de un acuerdo en el cual por convenir a ambos se finaliza el contrato vigente.

La legislación guatemalteca contempla y valida este tipo de terminación del contrato de trabajo, a pesar de eso existe aún mucho desconocimiento respecto a la forma en la que opera este tipo de terminación y a su vez mucho desconocimiento en cuanto a la forma correcta de documentarlo, llegado el momento.

El análisis de esta institución legal permite conocer de mejor manera las ventajas y desventajas de este tipo de terminación del contrato de trabajo al momento de ejercerla. Al ser una modalidad que se apega a los principios rectores del Derecho de trabajo y ser tener un campo de aplicación variado es necesario conocer como lo contempla la legislación nacional y como lo hacen otras legislaciones en este sentido.

La presente investigación une todos los elementos anteriores y hace una revisión de lo establecido respecto a esta figura en la legislación, en la práctica, abarca aspectos jurisprudenciales y un breve análisis de lo establecido al respecto en otros países.

Introducción

La presente investigación titulada: “Análisis General de la Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento y posibles errores al momento de documentarlo” surge debido a que a pesar de ser la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento una figura claramente regulada dentro de la legislación guatemalteca y a pesar de suponerse una aplicación sencilla y no presentar mayor complicación dentro de una relación laboral, al momento de ejecutarla o utilizar esta figura puede incurrirse en diversos errores al documentarla ya sea porque no se hace adecuadamente o simplemente porque es una herramienta poco utilizada por posible desconocimiento. Lo anterior generó la pregunta de investigación siguiente: ¿Cómo y bajo qué fundamento legal debe documentarse correctamente una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento?

En el desarrollo de esta investigación se planteó un objetivo general, consistente en determinar la forma correcta en que debe realizarse la terminación de un contrato laboral por mutuo acuerdo, utilizando el fundamento legal vigente, pero a la vez se buscaba como objetivos específicos como analizar la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y evaluar si se sujeta a los principios del Derecho de Trabajo y a las normas vigentes.

La terminación de la relación laboral lograda a través de un acuerdo mutuo, se rige por principios propios del derecho laboral, pues se encuentra apegado al principio del realismo y objetividad, con un carácter eminentemente conciliador, sin dejar de lado la protección hacia el trabajador, propia del principio de tutelaridad, ya que contrario a lo que puede pensarse, no se opone al principio de irrenunciabilidad ni se disminuye el mínimo de garantías que el derecho laboral debe proteger.

La importancia del análisis de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento radica en el aprovechamiento que se le puede dar entendiendo claramente en que consiste, como funciona y cuáles son las ventajas y desventajas que su aplicación puede suponer en el día a día dentro de cualquier empresa, en especial si ésta tuviese un alto grado de rotación de personal ya que en las empresas o corporaciones la terminación de la relación laboral puede suceder en cualquier momento por lo que lo ideal, es intentar hacerlo de la mejor manera posible cuando aplique.

Al ser el derecho corporativo una rama del derecho que se centra en las empresas y en su todo lo relacionado con ellas desde un punto de vista legal, debe tomarse en cuenta el elemento de la fuerza laboral y todas las implicaciones que esta conlleva desde el punto legal dentro de una corporación. La fuerza laboral es un elemento primordial dentro de cualquier empresa o corporación, debido a esto es importante utilizar las herramientas que la misma legislación otorga para manejar esta fuerza de la mejor manera, una de estas herramientas es una modalidad de terminación por intención recíproca del contrato de trabajo, que satisfaga finalmente a las partes de la relación laboral que se concluye. Una mala aplicación o el desconocimiento de esta figura, y el no utilizar estas herramientas constituye una debilidad para cualquier compañía. Es por lo anterior que se hace necesario hacer un análisis profundo de las ventajas y desventajas de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, así como de los errores que se pueden cometer con mayor frecuencia al momento de documentarla, lo que permitirá la utilización de este tipo de herramientas legales que satisfagan a las partes involucradas en la terminación de una relación laboral.

Tomando en cuenta que las relaciones de trabajo no terminan muchas veces en los mejores términos, en especial por las consecuencias jurídicas y económicas que implica una terminación del contrato de trabajo por la voluntad

de una sola de las partes o por una causa imputable a la otra parte, se hace mención de un beneficio y una satisfacción para ambas partes de la relación laboral, por el bien general que esto representa. En este sentido se analizará lo que al respecto al instrumento de la presente investigación, consistente en una entrevista que los sujetos de la presente investigación (profesionales expertos en Derecho Corporativo y Laboral con experiencia en terminaciones de contratos de trabajo), con lo que se considera que finalmente los objetivos fueron cumplidos.

La investigación se realizó basada en la legislación de Guatemala, aunque se hace una breve mención respecto a lo que referente a este tema regulan otras legislaciones. Está abarca tema relacionados con el Derecho Corporativo, dentro de ellas la terminación del contrato de trabajo o de una relación laboral y una de las formas en las que esta puede tener fin dentro de una empresa o corporación y se centró principalmente en aspectos como los elementos del mutuo consentimiento y su ajuste a los principios reguladores del Derecho de Trabajo, así como aspectos y elementos propios de la contratación laboral y sus respectivas formas de terminación y las posibles implicaciones que tendría esta figura dentro del ámbito judicial al momento de hacer valer los derechos derivados de la misma en caso de existir un conflicto, ya que se analizan un par de fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad en este sentido.

En la presente investigación para poder cumplir con los objetivos en cuanto a poder determinar cuándo y bajo qué términos es aconsejable utilizar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento dentro de una empresa y además poder generar una guía que puede ser un apoyo para la cátedra de los cursos de Derecho Laboral y Derecho Corporativo.

Capítulo 1

Los contratos de trabajo, su forma de terminación y la sujeción de dicha terminación a la legislación guatemalteca vigente

En el presente capítulo se estudiará que tipos de contratos de trabajo existen y como los mismos pueden terminar o cesar dependiendo las características de cada uno, todo esto se analizará desde el punto de vista doctrinario y según su aplicación en la legislación de Guatemala.

1.1 Contratos de Trabajo según la Legislación Guatemalteca

Según Luis Fernández Molina previo a tener un concepto claro del Contrato de trabajo es necesario conocer un concepto generalizado del contrato y tener claro que no aplicarán todas sus características como en las de un contrato normal ya que el establece la siguiente definición *“El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.”*¹

El anterior es un concepto muy general pero sirve para entender de entrada que los contratos de trabajo no se rigen libremente como cualquier otro contrato del ámbito civil o comercial, pero al adentrarse a lo que es propiamente el contrato de trabajo, este puede definirse como: *“el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo”*.²

¹ Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral guatemalteco. Editorial Inversiones Educativas / IUS-ediciones, Guatemala, 2007. Página 87.

²¿Qué es un Contrato de Trabajo? Disponible en: <https://tusalario.es/leys-laborales/seguridad-laboral/derechos/contrato-de-trabajo>, consultado el 4 de junio de 2018

La legislación guatemalteca proporciona un concepto de lo que debe entenderse por contrato de trabajo en el artículo 18 del Decreto 1441 (Código de Trabajo): “*Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.*”³

Otra definición doctrinaria y más adecuada al contexto estudiado es la que da Manuel Palomeque: “*El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo. La categoría jurídica contractual cumple la función que le es propia de constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario.*”⁴ Es importante observar que dentro de las definiciones presentadas no existe un elemento de obligatoriedad sin posibilidad de rescisión, motivo por el cual en el transcurso de esta investigación se analizarán las formas correctas de ponerle fin al contrato laboral.

La clasificación de los contratos de trabajo en Guatemala puede hacerse principalmente desde dos perspectivas, la doctrinal y la legal, la presente investigación se centra especialmente en el estudio de la clasificación legal, por ser ésta la que regula su aplicación práctica al momento de realizarse, sin embargo, no puede dejar de hacerse una reseña de la clasificación doctrinaria de dichos contratos.

³ Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441. Código de Trabajo de Guatemala. 1961. Y sus Reformas Artículo 18.

⁴Palomeque, Manuel Carlos, Manuel Álvarez de la Rosa. Derecho del Trabajo, Decimoquinta edición, Madrid, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2007, Página 480.

La clasificación legal puede agruparse según la cantidad de personas que intervienen en la contratación en Contratos Individuales y en Contratos Colectivos. Según su forma en verbales y escritos. Según su duración o plazo del contrato puede ser a plazo fijo y por plazo indeterminado, donde hay una tercera forma que no es indefinida y tampoco se establece para algún plazo en particular, sino que en esta modalidad se define desde un inicio la condición específica de terminación una obra determinada⁵.

El plazo es un elemento muy importante dentro de la contratación, autores como Fernández Molina llegan a considerarlo el elemento más importante que vincula y a veces condiciona el resto de la negociación normal o no laboral ya que por ejemplo se conviene siempre plazos específicos para contratos civiles como un arrendamiento, un contrato de obra, un mandato o un mutuo, pero en el derecho laboral el plazo no está sujeto a negociación ya que desde el inicio de la relación laboral todo contrato es por tiempo indefinido y de esto dependen muchos derechos y obligaciones posteriores. A continuación, se analizarán los contratos descritos anteriormente y las condiciones específicas que rige a cada uno según su clasificación de acuerdo a su duración.⁶

1.1.1 Contrato Individual de trabajo y Contrato Colectivo de trabajo.

Por la cantidad de personas que intervienen al momento de suscribir un contrato de trabajo, el mismo se clasifica en contratos individuales y contratos colectivos.⁷

El Contrato Colectivo de Trabajo según la legislación guatemalteca se encuentra definido en el artículo 38 del Código de Trabajo de la siguiente manera: *“es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y*

⁵ Código de Trabajo Op. Cit. Artículos 18 y 27

⁶Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Página 122

⁷ Código de Trabajo Op. Cit. Artículos 38

*uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma*⁸.

La Naturaleza de este tipo de contrato puede ser contractual, normativa o ecléctica; busca siempre superar las condiciones mínimas de los trabajadores, “afectando a todos los trabajadores en un ámbito de actuación, aunque no estén afiliados a ningún sindicato ya que al negociarse se hace en conjunto y no individualmente trabajador por trabajador”.⁹ Para efectos de la presente investigación se dejarían por fuera del análisis los contratos colectivos de trabajo, siendo el contrato de trabajo individual el que se analizará. De acuerdo a Myra Belloso, el contrato de trabajo individual es: *“Aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.”*¹⁰

1.1.2 Contrato a Plazo Fijo y Contrato por Obra Determinada

Cuando el plazo del contrato de trabajo establece la duración del mismo al momento de contratarse, además de aquellos contratos que establecen una fecha específica se encuentran dos modalidades legales según las cuales este tiene un fin determinado, este fin puede ser que se llegue a una fecha específica la cual debió haber sido pactada desde el inicio de la relación laboral y una segunda modalidad que se pacta en función de la ejecución o finalización de una obra¹¹.

⁸ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. 1961. Código de Trabajo y sus reformas. Artículo 38.

⁹ Qué es el contrato colectivo de trabajo. Disponible en: <https://www.gestion.org/que-es-el-contrato-colectivo-de-trabajo/> consultado el 4 de junio de 2018.

¹⁰ Belloso Letona, Myra Leticia. Nociones de derecho laboral, Guatemala: (s.e.), 1987. Página 6.

¹¹ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 25.

La legislación guatemalteca dentro del artículo 25 del Código de Trabajo define que el contrato individual de trabajo puede ser:

A plazo fijo: *“cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. 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”*¹².

Y el contrato de trabajo por obra determinada lo describe como aquél que *“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”*¹³.

De acuerdo con lo anterior, el contrato de trabajo puede tener un momento de finalización fijo y preestablecido, en cuyo caso se debe definir clara y previamente una fecha de terminación o el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que automáticamente le pone fin a la relación de trabajo; cuando es por el segundo caso no es el resultado de la obra el más importante sino la participación o actividad desempeñada por el trabajador. Este tipo de contratación no presenta mayor complicación, tiene como características una menor estabilidad de parte del trabajador, y al finalizar este tipo de relación laboral, conforme a las condiciones inicialmente pactadas, no implica responsabilidad de parte del patrono, no haría mucha diferencia en cuanto a sus consecuencias una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, ya que el mismo habría sido pactado desde el inicio de la relación laboral y lo único que lograría sería reducir el plazo que con anticipación se había pactado por así convenir a ambas partes.

¹² Código de Trabajo *Op. Cit.* Artículo 25

¹³ *Ibid.*, artículo 25

La modalidad del contrato de trabajo para obra determinada preestablece los precios del servicio también desde el inicio de la relación laboral tomando en cuenta que se pagará a la conclusión de la obra realizada, solamente por el valor pactado.

1.1.3 Contrato por Tiempo Indefinido

El contrato de trabajo por tiempo indefinido o tiempo indeterminado, es el que no determina la fecha de terminación. La forma en que se termina establece las condiciones, derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral. La principal de las consecuencias es la establecida en el artículo 82 del Código de Trabajo que literalmente establece en su primer párrafo que: *“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”*.¹⁴

La consecuencia anterior (procedencia o improcedencia de indemnización por tiempo servido) constituye el principal punto de discordia o el principal problema entre la parte patronal y el trabajador según criterio del autor de este estudio, al momento de cualquier terminación del contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por regla general debe ser considerado por tiempo indefinido ya que así lo establece la legislación y porque la estabilidad laboral

¹⁴ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 82

es una de las mayores aspiraciones de todos los trabajadores y debido a este motivo la legislación guatemalteca establece que los contratos se consideran por plazo indeterminado mientras que un contrato con un plazo determinado o a plazo fijo será la excepción.

1.2 Terminación del Contrato de Trabajo

Al respecto el autor Mario de la Cueva, define la simple terminación de la siguiente manera: *“la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”*.¹⁵

En Guatemala, la terminación del contrato de trabajo según la legislación puede ser por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento y por causa imputable a la otra.

“La forma de terminación del contrato de Trabajo puede agruparse en tres partes de la siguiente manera:

- A)** *Por voluntad de una de las partes*
 - 1. *Despido:*
 - a) *Justificado*
 - b) *Injustificado*
 - 2. *Retiro:*
 - a) *Justificado*
 - b) *Injustificado*
- B)** *Voluntad común de las partes*
- C)** *Causas Ajenas a las Partes*
 - a) *Muerte del Patrono*

¹⁵De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 6ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1990. Página 241.

- b) *Muerte del Trabajador*
- c) *Caso Fortuito o Fuerza Mayor*
- d) *La Quiebra de la empresa*¹⁶

Atendiendo a la clasificación de los artículos 76 y 86 del Código de trabajo de Guatemala en caso de que se termine el contrato de trabajo por la voluntad de una sola de las partes se producen efectos jurídicos, claro está y a su vez aquellos casos en los que la causa es imputable a la otra parte, tendrán otro tipo de consecuencias por lo que debe analizarse los antecedentes de la terminación de cualquier tipo de contrato por la causa que sea incluyendo el mutuo consentimiento, que debe terminarse sin responsabilidad de las partes.

1.2.1 Terminación del Contrato de Trabajo por una de las Partes

Las formas de terminación del contrato de trabajo por una de las partes son: el despido directo (justificado o injustificado) de parte del empleador, el despido indirecto por parte del empleador y la renuncia por parte del trabajador.

El despido se define como “*el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios*”¹⁷, si lo hace por una causa justa no tendría más responsabilidad que la de cancelar al trabajador las prestaciones laborales de las cuales ya se ha hecho acreedor, pero en el caso de que no medie una causa justa para efectuar el despido, es decir por una causa que no es imputable al trabajador, el patrono se verá obligado a pagar una indemnización por tiempo servido, la que se describió anteriormente. Así mismo por las causas reguladas en el artículo 79 del Código de Trabajo, las cuales se consideran una causa imputable al patrono. Causas como no pagar el salario completo que le corresponde al trabajador en la fecha y lugar convenidos; que el patrono o alguno de sus parientes incurra en falta de probidad u honradez o

¹⁶Mujica Rodríguez, Rafael. Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial. La Torre, Caracas, Venezuela 1991.

¹⁷ Nájarro Ponce, Oscar. La extinción de la relación de trabajo, por decisión unilateral, Ecuador: Ed. Quito, 1997, página 16.

se conduzca en forma abiertamente inmoral contra el trabajador, trasladar a un trabajador a un puesto de menor categoría con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo, entre otras.

El empleador tiene una amplia disponibilidad de ponerle fin a la relación laboral o de despedir a sus trabajadores sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada y con responsabilidad en cuyo caso debe pagar una indemnización por tiempo servido si el despido no tiene justificación legal y no se haya invocado una causa justa.¹⁸

La consecuencia de que se lleve a cabo un despido directo injustificado da lugar al pago de parte del patrono hacia el trabajador como ya se estableció de una indemnización por tiempo de servicio consistente en un mes de salario por cada año de trabajo continuo cualquier que sea su antigüedad y si estos servicios no alcanzan el año, en forma proporcional al tiempo trabajado. Esta indemnización se calcula sobre el promedio de salario devengado durante los últimos 6 meses de la relación laboral y no puede ser compensada ni embargada¹⁹.

La renuncia, como también se mencionó, es la terminación por causa de una sola de las partes por excelencia del lado del trabajador, en cuyo caso es un derecho propio de todo trabajador, que no tiene muchos requisitos para ser válido, salvo avisar con suficiente antelación a sus patronos dependiendo la cantidad de tiempo que llevara laborando para dicho patrono. Este preaviso según la legislación guatemalteca debe ser de una semana de anticipación si el trabajador no ha ajustado los seis meses de servicios continuos; después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año debe dar el aviso con al menos días de anticipación, después de un año de servicios continuos pero

¹⁸ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 77

¹⁹ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 82

menos de cinco años el aviso debe realizarse con al menos dos semanas de anticipación y a partir de los cinco años de servicios continuos debe darse el aviso respectivo con por lo menos un mes de anticipación.

La forma en la que Código de Trabajo hace referencia a la renuncia es un poco extraña, debido a que no la define ni la menciona directamente sino se enfoca en la obligación del aviso previo que debe dar al patrono en caso de querer dar por terminado el contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo solamente a su voluntad. El artículo que lo regula es el número 83 del código de Trabajo y lo establece de la siguiente manera: **“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, o en su defecto*”²⁰.

La legislación contempla el derecho del empleador para poder reclamar en contra del trabajador que no dé el aviso previo con la suficiente antelación ordenada en el Código de Trabajo. Para lo cual el patrono que desee hacer responder a un ex trabajador por la responsabilidad de no dar el preaviso correspondiente debería iniciar acciones judiciales en contra del mismo, a pesar de que esto puede significar pocas o ninguna consecuencia para el trabajador.

1.2.2 Terminación del Contrato de Trabajo por Causa Imputable a la otra parte

La ley laboral guatemalteca también previó, aquellos casos en los que la causa de la terminación del contrato de trabajo puede ser imputable a la otra parte, estos casos son el abandono que puede ser imputable al trabajador por parte del patrono en cuyo caso el patrono puede exigir de este último una

²⁰ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 83.

compensación económica si puede probar que en efecto la causa es imputable al trabajador y este le ha causado algún daño. Si existe una causa justa de despido esta es siempre imputable al trabajador, aunque la decisión final dependerá únicamente de una sola de las partes (el empleador)²¹.

La causa imputable de parte del trabajador al patrono es el despido indirecto, el cual consiste en la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo²². Las causales que facultan al trabajador para darse por despedido indirectamente se encuentran establecidas en el artículo 79 del Código de Trabajo, la consecuencia en este tipo de despido al igual que el despido injustificado da lugar al pago de la indemnización por tiempo servido contemplada en el artículo 82 del Código de Trabajo.

1.2.3 Otras formas de terminación del contrato de trabajo

El fallecimiento de una de las partes, que puede ser el trabajador, en cuyo caso les corresponde a sus dependientes el pago de las prestaciones que incluyen lo que le correspondería por indemnización en caso de que hubiera sido despedido el trabajador, salvo que el régimen de seguridad social cubra íntegramente la prestación. Si es el fallecimiento del patrono, solamente se puede dar cuando el patrono es una persona individual lógicamente y la legislación establece un cálculo para el pago de la liquidación de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 85 literal b del Código de Trabajo²³.

²¹ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 77

²² López Larrave, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco. Guatemala. IUS-ediciones. 2007. Segunda Edición. página. 74.

²³ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 85

El cierre o la compraventa de la empresa es otra forma de la terminación del contrato de trabajo, únicamente en aquellos casos en los que el trabajador desee ejercer este derecho. En el caso del cierre de la empresa la terminación de la relación laboral se equipara a un despido directo injustificado, ya que no media voluntad y no da lugar a dicho hecho el trabajador propiamente. Si se da la quiebra o el cierre súbito de la empresa, el adeudo a los trabajadores debe ser el primero en cancelarse.

En el caso de la compraventa de una empresa, la obligación que adquieren tanto el comprador como el vendedor de la misma y que se encuentra contenido en el artículo 23 del Código de Trabajo y que textualmente indica: **“Artículo 23.** *La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”*²⁴.

También dentro de las otras formas de la terminación del contrato de trabajo se encuentran la terminación de la relación laboral en los contratos a plazo fijo y para obra determinada.

Esta forma de terminación, según el autor Mario López Larrave, puede suceder a través de tres situaciones diferentes: **“Primero:** *que se termine la relación en forma normal y sin responsabilidad de las partes por el vencimiento del plazo o la conclusión de la obra. Segundo:* *por un despido directo o indirecto en donde regirían las reglas y consecuencias de dichas formas de terminación de la relación laboral. Tercero:* *por un rompimiento o incumplimiento prematuro,*

²⁴ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 23

en cuyo caso el responsable queda obligado a pagar a la otra parte los daños y perjuicios correspondientes, fijados por una autoridad competente.”²⁵

La última de las formas de la terminación del contrato de trabajo sería por causas previamente establecidas en el contrato de trabajo y estas pueden ser libremente pactadas entre las partes siempre que no se vulneren los derechos mínimos de los trabajadores.

1.2.4 Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento

En cuanto la tercera de las formas de terminación del contrato de trabajo por plazo indefinido es la contenida en el artículo 76 del Código de Trabajo que sería la terminación por mutuo consentimiento. Esta clase de terminación del contrato de trabajo no está definida por la legislación, posiblemente se deba a que el legislador en su momento consideró que era una forma de terminación del contrato que se define por sí misma, que sería muy sencillo llevarlo a cabo y ponerlo en práctica, algo que no funciona realmente así en ocasiones por desconocimiento y en ocasiones por no prever los riesgos que este tipo de terminación de la relación laboral implica y que más adelante se analizará en el siguiente capítulo. Por otra parte, lo que si menciona el Código de Trabajo es que el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por el mutuo consentimiento según el artículo 86.

A la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento se le conoce también con el nombre del mutuo disenso, la cual constituye la terminación del contrato de trabajo por la voluntad de las partes. Las partes se retractan de un acuerdo, no hay pronunciamiento judicial alguno. De conformidad con Briseño Ruiz “*el fundamento del mutuo disenso se encuentra en que lo que el contrato produce, el distracto lo puede dejar sin efecto*”.²⁶

²⁵ *Ibid.*, p 76.

²⁶ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Industrial del Trabajo. México, México. Editorial Harla, 1985. Página 215.

Un concepto recogido de figuras similares que definió la autora Irene Barahona López y que finalmente se refieren a lo mismo podría es el siguiente: *“El contrato de trabajo es el fruto de la libre voluntad de obligarse trabajador y empresa. De igual modo, en cualquier momento se puede convenir libremente la finalización del contrato mediante el denominado mutuo disenso o desistimiento mutuo, entendiéndose por tal el acuerdo de voluntades de las partes para dejar sin efecto una relación obligatoria preexistente, consistente en este caso en un contrato laboral”*.

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

De acuerdo a los elementos de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento puede enumerarse los elementos que publicó en su página oficial la firma de Abogados Molina y Asociados de Panamá, estos elementos se describen de la siguiente manera²⁷:

1. Lo primero es que se haga constar por escrito. Esto debido a que el empleador no puede invocar una terminación de mutuo

²⁷ *Ibid.*

consentimiento si no puede probar la misma, mediante un documento por escrito con la firma de ambas partes.

2. Que cumpla con todos los requisitos principales de cualquier contrato, es decir que las voluntades de ambas partes acuerden en cuanto a lo siguiente: A. Que se da por terminada la relación de trabajo; B. la fecha exacta a partir de la cual entrará en vigencia la terminación de la relación laboral; y C. La determinación de los montos que le corresponden al trabajador en concepto de sus derechos y las prestaciones que se reconozcan a su favor dentro del documento.
3. El otorgamiento de un finiquito mutuo y el compromiso para renunciar a cualquier acción legal para reclamarse por cualquier concepto no contemplado en el mutuo acuerdo.
4. La perfecta aceptación y entendimiento de que como en toda transacción, cada parte debe estar dispuesta a negociar de buena fe, buscando el mejor resultado para ambas partes.²⁸

Y aunque el antecedente citado previamente no lo menciona, valdría la pena agregar un quinto elemento.

5. Un estricto apego a los principios propios del Derecho de Trabajo.

1.3 Sujeción de la Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento a los principios del Derecho de Trabajo.

Se mencionó que la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento debe regirse por los principios del Derecho de Trabajo los cuales

²⁸ El mutuo acuerdo laboral, disponible en <http://www.molinalawpty.com/es/el-mutuo-acuerdo-laboral/> consultado el 16 de febrero de 2018.

según Plá Rodríguez son: *“las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”*²⁹ y a continuación se desarrolla como es que la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se sujeta a cada uno de ellos.

1.3.1 Principio de Tutelaridad

Tutelaridad: que puede definirse como el principio del Derecho de Trabajo que tiende a proteger, amparar y defender los derechos del trabajador y que *“procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto entre las partes.”*³⁰

La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, se encuentra sujeta o amparada por el Derecho de Tutelaridad, debido a que a pesar de que esta causal de terminación de la relación laboral exime a la parte patronal al pago de cualquier pago de indemnización, deja abierta la puerta para que se puede negociar condiciones de salida o de terminación que sean justas, e incluso más favorables para el trabajador que para el patrono, pero siempre velando que se proteja sus derechos para no salir perjudicado por algún tipo de negociación que el empleador intente alcanzar.

1.3.2 Principio de Primacía de la Realidad y Objetividad

Primacía de la realidad y objetividad: Este supone que ante toda circunstancia en que exista una diferencia entre lo que realmente está sucediendo, el derecho debe preferir la realidad antes de lo que las partes

²⁹Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Tercera Edición Actualizada. Depalma. 1998. Página 9.

³⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires, Argentina. Decimoquinta Edición. Editorial Heliasta S.R.L. 2001 Página 392

puedan manifestar.³¹ Así mismo debe ser objetivo debido a que su tendencia es la de resolver los problemas con un criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es un elemento fundamental dentro de toda terminación de la relación laboral porque un acuerdo de terminación puede indicar cualquier cosa, incluso en detrimento de los derechos del trabajador, pero es precisamente en caso de que esto suceda que este principio surtirá efecto ya que si el documento que acredita la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento difiere con la realidad y con los hechos, entonces el Derecho debe forzosamente preferir esta circunstancia para valorar lo que está sucediendo cómo en verdad está sucediendo.

De acuerdo a lo anterior es este principio el que nos permitiría evitar que se despida a un trabajador a cambio de que firme un convenio de terminación por mutuo consentimiento. Ya que en caso de que esto sucediera sería este principio el que obligaría a acreditarse tal extremo de acuerdo a la realidad y solamente en ese caso objetivamente existiría una obligación de parte del patrono para cancelar la indemnización y todos los derechos a los que el trabajador tenga derecho como si se tratara de un despido injustificado, por ejemplo.

1.3.3 Principio Conciliatorio

Es un principio del Derecho de Trabajo ser eminentemente conciliador: un principio que procura un ahorro de tiempo, gastos, esfuerzos y desgaste de las partes de la relación laboral, buscando el avenimiento entre ambos y las mejores soluciones bilaterales posibles ante cualquier desacuerdo.³²

³¹ Mesinas Monterio, Federico; et. al. Problemas y Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica. Primera Edición 2008. Página 14.

³² Código de Trabajo Op. Cit. Considerandos.

En teoría si existe una terminación por mutuo consentimiento no debería haber ninguna contradicción o confrontación ya que como la palabra lo indica, lo que se estaría dando es una terminación que surge de un acuerdo bilateral.

Sin embargo, muchas veces en el momento inmediato anterior a alcanzar un mutuo consentimiento pleno, es cuando existe un riesgo del surgimiento de un conflicto, porque a pesar de que ambas partes desean ponerle fin a la relación laboral no existe un acuerdo respecto a la forma de hacerlo y mientras no se formalice un pacto, una de las partes saldría perjudicada con las consecuencias obviando que efectivamente ambos desean ponerle fin a la relación laboral. Por ejemplo, si las partes acuerdan en ponerle fin a la relación laboral, lo cual queda clarísimo, el trabajador desea dejar de continuar prestando sus servicios y el patrono desea prescindir de los servicios del trabajador lo que a su vez no sucede por la simple voluntad de una sola de las partes debido a las consecuencias que ya se observó que esto puede significar, a pesar de que se esperaría que la buena fe sea la que tenga que regir en estas situaciones. De tal manera que hay un conceso y se termina la relación laboral y se extingue el contrato de trabajo, pero la contradicción o confrontación entre las partes puede surgir al momento de hacer los cálculos de una liquidación laboral porque al trabajador le conviene que ese cálculo se equipare lo más posible a aquellos casos en los que le habría correspondido que le pagaran un 100% de indemnización, pero a la vez el patrono lo que le conviene es que la liquidación mencionada sea lo más semejante a lo que le correspondería pagar en caso de que el trabajador hubiere renunciado espontáneamente.

Pues en casos como el del ejemplo mencionado en el párrafo anterior es cuando el principio de la conciliación surte efectos y bajo este concepto permite que ambas partes de la relación laboral pacten conciliatoria y armoniosamente las condiciones que consideren más justas y con las que se sientan más cómodos, ganando todos y si perjudicar a la contraparte dentro del convenio.

1.3.4 Principio de Irrenunciabilidad

Irrenunciabilidad: Es el principio que limita la autonomía de la voluntad del trabajador, y le impide privarse voluntariamente de las garantías que le otorga la legislación laboral, ya que de lo contrario toda renuncia hecha bajo estos términos se consideraría nula. Este principio se encuentra consagrado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que “*Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento*”.³³

Además del fundamento legal en la Constitución Política de la República de Guatemala este principio se encuentra disperso en todas las disposiciones de Derecho Laboral contenidas dentro de la legislación laboral y la forma en la que se encuentra íntimamente ligado con la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento es debido a que al haber un documento físico en el que ambas partes de la relación laboral establecen las condiciones bajo las cuales le pondrán fin a la relación laboral pueden existir cláusulas o estipulaciones que minimicen, restrinjan o tergiversen los derechos de los trabajadores, es en este supuesto que el principio de irrenunciabilidad debe regir el convenio de terminación por mutuo consentimiento declarando nulo de pleno derecho o nulo “*ipso jure*” cualquier estipulación redactada en este sentido y como consecuencia tutelar que se respeten las garantías mínimas que la legislación establece en pro de los trabajadores.³⁴

Al respecto el Código de Trabajo regula lo siguiente: “**Artículo 12.** *Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás*

³³ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala, y sus reformas, Artículo 106. 1985.

³⁴ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 12

leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

1.3.5 Principio de Sencillez o Poco Formalismo

Principio de sencillez o antiformalista: Por ser dirigido el Derecho de Trabajo a la protección de la mayoría de la población quienes no tienen altos niveles de preparación educativa, *“debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación.”*³⁵

Este principio es perfectamente aplicable a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento ya que como se mencionó previamente uno de los elementos principales de este tipo de terminación de la relación laboral es que debe constar por escrito donde se manifiesten tanto la voluntad del empleado como la del empleador. Lo cual obliga a que cualquier documento que se redacte en este sentido debe ser hecho en términos sencillos y no debe dar lugar a complicaciones o malas interpretaciones de acuerdo al contenido.

No significa que no debe haber ciertas formas para documentar estas situaciones, ya que como se ha mencionado si es necesario que quede constancia escrita, lo que si es que no debe existir algún formalismo específico para que tenga validez.

1.3.6 Principio de Mínimo de Garantías Sociales

Mínimo de garantías sociales: Es el principio que regula y establece un límite a la libertad de contratación y que obliga a la parte patronal a que bajo

³⁵ Principios del Derecho Laboral, disponible en: <https://es.scribd./doc/82512308/Principios-Del-Derecho-Laboral>, consultado el 17 de febrero de 2018.

ninguna circunstancia pueda minimizar, disminuir o menoscabar los derechos esenciales y básicos de todo trabajador.³⁶

Generalmente cuando se hace referencia al principio de mínimo de garantías se hace basado en el hecho de que los patronos deben garantizar al menos ciertos derechos básicos establecidos en la legislación, para poder contratar a sus empleados. Pues este principio aplica no solamente para la contratación, sino también para la terminación del contrato de trabajo, y cuando se enfoca desde este punto de vista puede asimilarse al principio de tutelaridad y el principio de irrenunciabilidad.

Se aplica de igual manera a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, debido a que deben existir garantías mínimas que el patrono no puede obviar como obligación ni el trabajador las puede ignorar como derechos que le asisten ya que son garantías de carácter obligatorio.³⁷

³⁶ Código de Trabajo Op. Cit. Considerandos.

³⁷ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 1

Capítulo 2

Ventajas y Desventajas de la Aplicación Práctica de la Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo Consentimiento

Una vez analizada toda la teoría y los elementos de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento debe analizarse todos los pros y los contras, ya que dependiendo el punto de vista o la perspectiva de donde se estudie este tema puede ser que tenga características o consecuencias muy positivas y a la vez elementos que sean muy riesgosos para alguna de las partes.

Se estudiarán entonces las ventajas y desventajas que podrían representar para las partes una terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.

2.1 Ventajas

Atendiendo al estricto sentido de la palabra ventajas, cuyo origen etimológico proviene de un *“vocablo francés: avantage, que, a su vez, emana del adverbio avant, que puede traducirse como “antes” y que deriva del vocablo latino abante”*³⁸ puede definirse como una condición favorable que algo o alguien tiene. De manera que a continuación se estudiará que ventajas y desventajas puede tener una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento enfocado desde el punto de vista de las dos partes de la relación laboral (Empleador y trabajador), de la manera en que efectivamente pueden ser algo positivo para cualquiera de las partes y cómo es que esto analizado desde un punto de vista imparcial puede ser algo fácilmente implementable y hasta cierto punto recomendable.

³⁸ Definición de Ventaja, disponible en <https://definicion.de/ventaja/> consultado el 9 de junio de 2018.

2.1.1 Ventajas para el Trabajador

A pesar de que la extinción por mutuo acuerdo expreso, implica un acto jurídico bilateral, formado por la declaración concurrente de ambas partes, existen ciertas ventajas para ambas, y el hecho de que exista un vínculo generado por la voluntad también concurrente de las partes al celebrar el contrato de trabajo, logra a su vez obtener beneficios en algunos puntos que puede aprovechar cada parte de la relación laboral al finalizar un contrato de trabajo de esta manera. Se diferencia de otros tipos de terminación del contrato de trabajo, pero no se encuentran estrictamente establecidos los pros y contras que esto genera para cada una de las partes respecto a la otra.³⁹

Analizando las partes positivas que puede obtener de esto la parte laboral pueden mencionarse las siguientes:

2.1.1.1. Buenas referencias laborales. Al hacer mención a las referencias laborales no debe confundirse con la obligación de emitir una constancia de trabajo según el artículo 87 del código de trabajo y la manera en la que trabajó o la causa de la terminación del contrato, esto no se estaría reemplazando por un convenio de mutuo acuerdo, pero debe tomarse en cuenta que en muchas corporaciones y empresas al momento que un nuevo candidato pretende iniciar una relación laboral, con la misma presenta papelería junto a su solicitud de empleo y le solicitan incluir documentos como hoja de vida, constancias de identificación, constancias académicas que acrediten los conocimientos teóricos y técnicos que el candidato afirma poseer e incluso constancias de carencia de antecedentes penales y policíacos, aún y cuando esto es en contra de la misma Constitución Política de la República de Guatemala de conformidad con lo regulado en el artículo 22 de la misma: *“ARTICULO 22. Antecedentes penales y policiales. Los antecedentes penales*

³⁹Derecho Laboral y Comercial. Disponible en: <https://es.slideshare.net/mlinaresvizcarra/extincin-del-contrato-de-trabajo>. Consultado el 25 de junio de 2018.

y policiales no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio de sus derechos que esta Constitución y las leyes de la República le garantizan, salvo cuando se limiten por ley, o en sentencia firme, y por el plazo fijado en la misma.” Pues dentro de todos los elementos solicitados siempre se piden constancias y referencias laborales.

Al momento de entregar o presentar las referencias laborales, es el momento en el que una terminación por mutuo consentimiento puede convertirse en una ventaja para el trabajador, existen dos razones para esto. La primera debido a que, dentro del convenio de terminación, puede dejarse plasmada una parte en la que el patrono desde el inicio de buenas referencias de parte del empleado y esto lo puede utilizar como una herramienta para él un nuevo trabajo, que además puede hacerse con una carta de recomendación, pero debe tenerse en cuenta que el patrono no está obligado a extender una carta de recomendación, sino en todo caso una constancia laboral que se hizo mención anteriormente. En el convenio también puede solicitarse cualquier tipo de referencia conforme a los intereses del trabajador. La segunda razón es que si llaman a consultar a la empresa anterior el motivo por el cual finalizó la relación laboral, el antiguo patrono o empleador tendrá que exponer los motivos reales y al no tratarse ni de una renuncia, ni de un despido, automáticamente es un indicio de buena conducta y de respeto mutuo entre un trabajador y un empleador.

2.1.1.2 Negociación del equivalente a un porcentaje de la indemnización que le correspondería en caso de un despido directo injustificado: *Cómo se mencionó en el capítulo precedente, la indemnización por tiempo servido “en el marco de las relaciones laborales, se refiere al pago en efectivo o con bienes, que una empresa entrega a un trabajador por concepto de despido injustificado u otros daños que puedan habersele causado durante*

*su permanencia como empleado*⁴⁰ y de conformidad con la legislación guatemalteca esta se equipara a un mes de salario por cada año de servicio continuo y si los servicios no alcanzan el año, en forma proporcional. Por lo tanto, al llegarse a un acuerdo, podría negociarse entre el trabajador y el patrono o su representante el pago de una gratificación que, en todo caso, la parte empleadora debería determinar si procede o no y dicha gratificación podría equivaler a un porcentaje de lo que le habría correspondido al trabajador en caso de ser indemnizado.

La indemnización descrita solamente es exigible de parte del trabajador si existe un despido injustificado y este emplaza 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 la que fundó el despido de acuerdo a lo establecido por el artículo 82 del Código de Trabajo ya analizado.

Nótese entonces que para que el trabajador tenga derecho al pago de la indemnización conforme a lo indicado, deben concurrir dos cosas. La primera es que el trabajador sea despedido de manera injustificada, y la segunda es que en caso de que el patrono se niegue a pagar la mencionada indemnización, el trabajador deba acudir a los tribunales de justicia para reclamar el derecho que le corresponde.

De manera que puede volverse en un proceso legal completamente engorroso y dilatorio para el trabajador.

Por otra parte, en Guatemala si el trabajador renuncia por su espontanea voluntad no tendría derecho al pago de una indemnización, debido a que esta terminación dependería completamente de la voluntad del trabajador, y el

⁴⁰ Ramírez Gronda, Juan Diego. El Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Arayú. Editorial Depalma 1984. Pag. 79.

patrono no puede hacer nada al respecto sobre la decisión definitiva del empleado⁴¹.

Por lo que la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento puede representar una ventaja en este sentido también. La manera en que puede ser algo favorable es que sin que exista un derecho determinado de parte del trabajador para poder acceder al monto correspondiente a la indemnización por no tratarse de una renuncia ni de un despido es que puede solicitar un porcentaje de lo que le hubiera correspondido como parte de dicho pago, lo cual no debe interpretarse como una distorsión o una desnaturalización del instituto de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no existe una prohibición para negociar montos específicos (más que los derechos irrenunciables) en aquellos casos en los que la relación de trabajo termine de mutuo consentimiento. Lo único que deberá tomar en cuenta la empresa o corporación es que no debe hacer mención dentro del documento a la palabra indemnización, o gratificación o algo similar ya que esto podría sentar un mal precedente que podrían mal utilizar otros trabajadores más adelante, pero si se da una negociación espontanea sin la utilización de este término, podría pactar sobre el porcentaje equivalente sin que esto constituya una indemnización.

A su vez tampoco generaría un derecho adquirido, debido a que el hecho de que una relación de trabajo termine por uno de los motivos establecidos en la legislación, no implica que todas las relaciones laborales deben finalizar por el mismo motivo. Con algunas personas podría llegarse a un acuerdo por así permitirlo la ley, pero no sería obligatorio, así como a algunas personas puede despedírseles por causas justas, lo cual no impide que otra persona pueda ser despedida sin una causa justa (siempre y cuando cumpla con la obligación que este motivo conllevaría).

⁴¹ Código de Trabajo Op. Cit. Artículo 83

Incluso desde la perspectiva propositiva de parte del trabajador es una ventaja porque cualquier trabajador, puede proponer esta salida y terminación de la relación laboral con su patrono. Ya dependerá del empleador si está dispuesto a acordar una terminación del contrato, o si le solicita al trabajador que mejor presente una renuncia simple, por evidenciar que esa persona ya no desea continuar con la relación laboral.

2.1.1.3 Otras opciones negociables: Esta ventaja podría incluso parecer muy obvia, pero vale la pena mencionarla debido a que a través de una terminación del contrato por mutuo consentimiento puede negociarse cualquier cosa, siempre que no se trate de algún derecho que sea irrenunciable por parte del trabajador, las partes de la relación laboral tienen la posibilidad de negociar o de llegar a un acuerdo en cualquier cosa sobre la que tengan facultad de decisión. Siempre que el objeto de ese acuerdo sea lícito y posible.

De manera que a través de este tipo de terminación del contrato de trabajo un empleado puede solicitar a su empleador cosas materiales y derechos que la simple legislación laboral no le otorga. Por ejemplo, pueden negociarse acciones de la una sociedad, productos, firmar un convenio de distribución, apoyo con el uso de herramientas, etc. En este sentido las posibilidades de negociar no podrían enumerarse, pero deben tomarse en cuenta por el beneficio que esto pudiera llegar a representar para un trabajador que está terminando su relación de trabajo y a quien forzosamente se le modificará su fuente de ingreso, ya sea trabajando para un nuevo empleador o cambiando el tipo de la fuente de ingreso. Estas ventajas se pueden determinar y fundamentar en el artículo 5 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que *“toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus*

opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma."⁴² Por lo que al tratarse de elementos negociables siempre superiores a los derechos laborales mínimos las partes de la relación laboral estarían haciendo y negociando sobre algo que la ley no prohíbe.

2.1.2 Ventajas para el Patrono o Empleador.

Como se ha explicado a través de la presente investigación la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento es una figura que tiene una dualidad de ventajas ya que busca el beneficio de las dos partes que suscriben un convenio por este motivo, lo cual implica que lógicamente existen ciertos beneficios que el patrono va a obtener al momento que esta forma de terminación de la relación laboral se configure con alguno de sus trabajadores.

Razones para que una empresa o corporación maneje la terminación de los contratos de trabajo o la extinción de la relación laboral de forma ética, racional y consciente puede haber muchísimas. Esto puede representar una ventaja no con los trabajadores que terminan la relación laboral sino con los empleados que se quedan, fomentando con ello un mejor proceso de reclutamiento, la retención de empleados considerados esenciales y un posible mejoramiento las relaciones entre los empleados que a su vez podría repercutir en una productividad mayor en beneficio de la corporación. Además de estas razones, existen consideraciones legales dependiendo del tipo de ruptura⁴³ que se produzca y las mismas serán analizadas únicamente en cuanto a la terminación del contrato por mutuo consentimiento a continuación:

⁴² Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y sus reformas, Artículo 5.

⁴³ Ruptura de la relación laboral, disponible en <http://www.trabajosalta.gob.ar/index.php/ruptura-relacion-laboral>. Consultado el 25 de junio de 2018.

2.1.2.1 Disminución de contingencias laborales por posibles juicios y reclamos posteriores a la terminación de la relación laboral: Alejandro Acuña, asesor jurídico de AG Consultores, dice que algunas empresas prefieren terminar el contrato por mutuo acuerdo y no incurrir en la figura del despido. En estos casos, no hay obligación al pago de la indemnización, pero generalmente la empresa propone al empleado saliente un valor equivalente o superior a la indemnización que permite evitar una demanda posterior por una posible indemnización o daños y perjuicios. Esto promueve una gratificación para el empleado que cesa su relación laboral y por retirarse satisfecho de su antiguo puesto laboral se esperaría un riesgo mucho menor de recibir un reclamo posterior por parte de este empleado.

Según el análisis anterior se convierte en algo conveniente (no obligatorio) conciliar la forma de terminación del contrato y el pago de una gratificación, de esta manera, se reparan las diferencias que pudieran presentarse entre las partes. Sobre esto también el citado Asesor jurídico de AG Consultores establece literalmente que sobre los derechos irrenunciables no hay margen de negociación y que solamente se puede llegar a un acuerdo que prevenga una contingencia posterior, *“Los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador no pueden ser materia de conciliación, no puede haber conciliación sobre el pago de las prestaciones sociales o de salarios, pero sí se puede acordar el valor de la indemnización o de una bonificación por retiro.”*⁴⁴ Lo cual es coherente con el análisis que se hizo previamente respecto a los principios que rigen este tipo de terminación de la relación laboral.

2.1.2.2. Ahorro en el pago de posibles indemnizaciones: El ahorro según su concepción natural debería interpretarse como *“la diferencia que existe en el ingreso disponible y el gasto efectuado”*.⁴⁵ Sin embargo en caso de

⁴⁴ Las Diferencias entre Despidos con y sin Justa Causa. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/diferencian-despidos-justa-causa-492379>. Consultado el 10 de junio de 2018

⁴⁵ Concepto de Ahorro. Disponible en: <https://definicion.de/ahorro/>. Consultado el 10 de junio de 2018.

ocurrir una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento la ventaja para el empleador no se produciría de la diferencia del ingreso tangible y el gasto que se efectúa sino de la diferencia entre lo que se paga al momento de llevar a cabo la terminación del contrato de trabajo con lo que correspondería pagar en un posible pago de indemnización por tiempo servido si se diera un despido directo e injustificado.

Al analizarse desde esta perspectiva puede surgir también la idea de que no existe un ahorro perceptible porque así como se mencionó se estaría calculando sobre una posibilidad o sobre una expectativa, sin embargo al no tratarse de un despido justificado el pago de indemnización no procedería, pero nuevamente es en este punto donde puede evidenciarse la ventaja para el patrono ya que solamente accederá a este tiempo de terminación de la relación laboral cuando de verdad le convenga y pueda ahorrar cualquier cantidad en relación a la que le tocaría pagar por el mencionado despido sin causa justa, esto por tratarse de una expectativa que el empleador ya ha provisionado de manera que todo lo que no utilice podría considerarse un ahorro.

2.1.2.3. Propiciar un ambiente laboral saludable y acogedor para los empleados que no le ponen fin a la relación laboral: Esta ventaja es para el patrono, pero surge de la percepción que este tipo de terminación de la relación laboral genere en todos aquellos trabajadores que no le ponen fin a su contrato, sino que siguen ejerciendo su función normalmente. Tomando en cuenta que el ambiente laboral *“es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño de los trabajadores y en la calidad del trabajo, todavía hoy en día son muchas las organizaciones que descuidan el clima de trabajo porque consideran que requiere mucha inversión para algo que no es primordial.”*⁴⁶ Pero según las dos visiones de las partes de la relación laboral un buen ambiente de trabajo es completamente conveniente para cualquier empresa debido a que para los

⁴⁶Los diferentes tipos de ambiente laboral en las empresas. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/los-diferentes-tipos-de-ambiente-laboral-en-las-empresas>. Consultado el 26 de junio de 2018.

empleados significará lograr una satisfacción en el trabajo y para la empresa a su vez este hecho representará una mayor productividad.

Por lo que de acuerdo a lo anterior la terminación de los contratos de trabajo por mutuo consentimiento logra un buen ambiente laboral, saludable y acogedor, que a la vez significa más productividad para la corporación debido a que la salida de la empresa por parte de un trabajador en términos satisfactorios constituye una motivación ya que al reconocer los resultados de alguien y honrarlo con una forma de terminación de la relación laboral dignificante se contribuye con el buen clima laboral. Esta situación también evidencia un ambiente con menos conflictos, con mayor accesibilidad de la parte patronal y una comunicación más ágil, todos elementos para fomentar un mejor ambiente laboral.

2.1.2.4. Otras opciones negociables: Al igual que para la parte del trabajador este tipo de terminación del contrato de trabajo abre innumerables posibilidades de negociación que en determinado momento pudieren llegar a ser de gran beneficio para la parte patronal ya que al existir voluntad de parte del trabajador pueden acordarse ciertos beneficios para el patrono siempre que no exista una disminución de los derechos de los trabajadores, por ejemplo la obligación de capacitar a las personas que ostentarán su puesto más adelante o responder a diversos requerimientos de información hasta por determinada cantidad de tiempo.

2.2 Desventajas

De la misma forma en la que se analizaron las ventajas tanto para la parte patronal como para el trabajador al momento de llevarse a cabo una terminación del contrato de trabajo debe analizarse qué tipo de desventajas podría producirse para cualquiera de las partes.

En este caso entendiendo una desventaja como aquella *“Mengua o perjuicio que se nota por comparación de dos cosas, personas o situaciones”*⁴⁷ se enumeran a continuación las posibles desventajas detectadas para cada parte involucrada.

2.2.1 Desventajas para el Trabajador

En cuanto a las desventajas del trabajador, existe una realidad aplicable al derecho laboral en todo el mundo y es un elemento esencial que consiste en que sin intervención jurídica que regule y equipare las relaciones laborales entre un patrono y un trabajador el trabajador siempre se encontrará en condiciones de desventaja, es por ese motivo que debe tenerse claro que los principios de derecho aplicables a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se encargan de nivelar esa situación y disminuyen enormemente las desventajas de la parte laboral en teoría más vulnerable, a pesar de ello siguen existiendo ciertas desventajas consistentes en:

2.2.1.1. Presión de parte del patrono: Tomando en cuenta la subordinación económica, que es aquella que generalmente se presenta cuando una persona depende de otra en las fuentes de subsistencia. De hecho, el trabajador, al igual que todas las personas con deficiente capacidad económica, se encuentra subordinado económicamente a otra, en el caso particular a su empleador quien, por lo general, tiene bajo su dirección la unidad de explotación económica donde el trabajador presta sus servicios personales. En este sentido, también es notoria la desigualdad fáctica entre trabajadores y empleadores, *“puesto que la explotación económica que constituye el soporte del concepto de empresa no existe en abstracto sino como un conjunto de factores que está bajo la dirección de un empleador que se beneficia de la colaboración de sus subordinados pagando a cambio un salario proporcional a*

⁴⁷Desventaja. Disponible en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=desventaja>. Consultado el 26 de junio de 2018

*la cantidad y a la calidad del trabajo realizado*⁴⁸. No solamente durante la relación laboral existe la mencionada desigualdad sino también al momento de ponerle fin al contrato de trabajo.

Los patronos saben que tienen una herramienta de presión al momento de realizar una negociación, que consiste en la presión financiera que pueden ejercer sobre la necesidad del trabajador. Esta es una desventaja real que no puede medirse en un documento en el que conste una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, ya que lo que se plasmará en dicho documento sería un monto que se pudo haber alcanzado a través de acciones externas de presión que no podrían probarse posteriormente. A manera de ejemplo, el patrono puede indicarle al trabajador que en caso de negarse retrasará el pago correspondiente lo más que pueda y el trabajador por la propia necesidad se vería obligado a aceptar dicho monto. En caso de no aceptar la relación de trabajo continuaría y si alguna de las partes no deseara continuar debería ponerle fin de manera unilateral, para más adelante dilucidar a cuál de las partes sería imputable esa causa de finalización del contrato de trabajo.

2.2.1.2. Ponerle fin a un ingreso de subsistencia habitual: esta podría ser una desventaja debatible ya que al igual que en una renuncia llana el trabajador desea ponerle fin a la relación laboral, en este tipo de terminación la voluntad del trabajador es necesaria ya que de lo contrario la misma no se podría configurar y esto es debido a que la voluntad de extinguir el contrato de trabajo es concurrente. Pues al igual que en la renuncia, dejar un trabajo sin tener un plan podría ser un gran problema si la persona no tiene los suficientes fondos para sobrellevar sus gastos hasta que consiga nuevas fuentes de ingresos. En los casos en los que la persona que optó por la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento no puede generar ingresos

⁴⁸Desigualdad en relación laboral. Disponible en: <http://www.accounter.co/normatividad/sentencias/desigualdad-en-relacion-laboral.html>. Consultado el 18 de junio de 2018.

temporalmente⁴⁹, podría ser una muy mala idea que deje su trabajo, aunque haya negociado una salida y sin darse cuenta estar sufriendo una desventaja frente a la contraparte en la negociación de salida.

Lo anterior podría no ser considerado como una desventaja sino como una característica propia de este tipo de terminación, pero al analizarlo a fondo puede determinarse que, si es una desventaja para el trabajador, aunque él haya tenido el deseo de terminar su contrato de trabajo, debe tenerse claro que esto aplicaría solamente si el trabajador no tiene medios para subsistir inmediatamente después como se indicó en el párrafo anterior por no contar con un plan de acción ya que si el empleado ya tiene asegurado un nuevo trabajo o una nueva fuente de subsistencia se convertiría en una ventaja y no una desventaja la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento por que estaría devengando un monto superior al que hubiera recibido en el caso de una simple renuncia.

2.2.1.3. Renuncia a la expectativa del pago de una indemnización:

En este sentido debe recalcarse que el derecho al pago de una indemnización es una expectativa mientras no se produzca una circunstancia objetiva establecida en la ley. De manera que el negociar una terminación del contrato de trabajo según la cual no se pague el 100% del monto de indemnización significaría que el trabajador cede esa expectativa sobre la cual podría parecer tener derecho. Esto solamente representa una desventaja frente a la posibilidad de ser despedido sin causa justificada, en cuyo caso el patrono se vería obligado a hacer el pago correspondiente de la totalidad de la indemnización, aunque en dicho supuesto entrarían a analizarse otro tipo de ventajas y desventajas.

⁴⁹ ¿Quiere renunciar? Cinco razones para considerar su plan. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/quiere-renunciar-cinco-razones-reconsiderar-plan-75399>. Consultado el 18 de junio de 2018.

2.2.2 Desventajas para el Patrono o Empleador

Una vez analizadas las ventajas que podría suponer una terminación del contrato por mutuo consentimiento para la parte trabajadora debe también realizarse el mismo ejercicio con la parte patronal y en este sentido se pueden establecer claramente como desventajas para el patrono las siguientes que a continuación se describen:

2.2.2.1. Riesgo de una contingencia latente por posibles demandas posteriores: Lo normal sería pensar que esto podría ocurrir si el mutuo acuerdo es supuesto o encubre un despido o una renuncia forzada, pero lamentablemente muchas veces la tutelaridad y la protección de los derechos de los trabajadores se ven confundidos con la protección y tutelaridad de las pretensiones de los trabajadores, este es un hecho conocido por ambas partes de la relación laboral y por lo tanto los trabajadores muchas veces incluso promover juicios en contra de sus ex patronos reclamando el pago de una indemnización que legalmente y justamente no les correspondería en virtud del motivo de la terminación de la relación laboral y que como ya se estableció según el artículo 86 del código de Trabajo de Guatemala “*termina sin responsabilidad para las partes*”. Lo cual además obligaría al pago de posibles reajustes.

Esa diferenciación entre los derechos de un trabajador que se pueden definir como la protección de los obreros, empleados y cualquier persona individual que preste sus servicios laborales a favor de otra a cambio de una retribución, de que sus condiciones no serán vulneradas en detrimento de aquellos derechos y garantías mínimas que establece la legislación con la intención de buscar que sus condiciones sean las más óptimas para poder desempeñar su función y establecer un medio de subsistencia digno para los trabajadores. Contra la pretensión del trabajador: que puede entenderse como “*la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, que se ve*

*plasmada en una posible demanda que pretende que el juez o la legislación le reconozca un derecho, pero no significa que en efecto posea un derecho sino que solamente posee el deseo de que dicho derecho sea declarado jurídicamente válido*⁵⁰.

Se hace la diferenciación entre ambos conceptos (el derecho y la pretensión) porque muchas veces incluso jueces pueden llegar a confundir la esencia básica de las mismas y esto genera mayores posibilidades para la parte patronal de ser demandados por sus antiguos trabajadores, aunque los mismos hayan estado de acuerdo al momento de la terminación de la relación laboral y por ende esto genera un riesgo a su vez de pagos posteriores más altos de lo que correspondería normalmente en concepto de posibles indemnizaciones e incluso hasta daños y perjuicios, según la forma de cálculo que se ha analizado previamente.

2.2.2.2. Pagos de porcentajes correspondientes a una expectativa de pago de indemnización: En este sentido el riesgo radica en que como se mencionó anteriormente, al momento de la terminación de la relación laboral no hay un derecho declarado a favor del trabajador a gozar del pago correspondiente a la indemnización sino una expectativa de gozar de ese derecho y de acuerdo a esto el patrono en una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento no debería tener obligación de pagar rubro alguno en concepto de indemnización ya se finaliza la relación laboral sin la responsabilidad de ninguna de las dos partes.

La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento no es una instancia intermedia entre la renuncia y el despido, se trata de una causa totalmente diferente que pone fin a la relación de trabajo y a pesar de lo anterior y que el patrono no está obligado a pagar una indemnización cuando se trata

⁵⁰ Gaete Berrios, Alfredo. Manual de Derecho de Trabajo. Santiago. Chile. Editorial Jurídica de Chile, 1999. Pag. 83.

de un acuerdo de voluntades puede negociarse sobre la cantidad que le correspondería al trabajador en caso de que efectivamente le hubiera tocado recibir una indemnización por un posible despido injustificado, al acceder a realizar este tipo de pagos el patrono también tiene cierta desventaja ya que si el trabajador hubiera renunciado de manera común, no habría existido la necesidad de negociar ni pagar ninguna gratificación o monto similar a lo que pudiera corresponder al pago de una posible indemnización.

2.3 Determinación de posibles errores recurrentes al momento de documentar la terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento

Los posibles errores más recurrentes se determinaron derivado del análisis del instrumento de investigación utilizado para la realización de la presente investigación y que más adelante se discutirá a profundidad en el siguiente capítulo. De igual manera a continuación se enlistan los errores comunes y más recurrentes que se han detectado que se cometen al momento de documentar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento:

2.3.1 El primero de ellos es **la falta de conocimiento**. El no tener un conocimiento claro de lo que implica y cómo es que debe documentarse este tipo de terminación del contrato de trabajo es un elemento que lo hace muy poco frecuente en muchas empresas y en muchas corporaciones. En aquellas corporaciones donde existe un departamento legal interno es una figura más recurrente ya que la asesoría jurídica en situaciones como esta permite plantear a ambas partes las ventajas que este tipo de terminación del contrato de trabajo implica.

Al hacer referencia al desconocimiento no se hace en relación al principio “*Ignorantia juris non excusat*”⁵¹ según el cual el desconocimiento de la ley no impide su cumplimiento. La falta de conocimiento entra más dentro de un plano práctico ya que simplemente no se utiliza por no ser común a pesar de estar claramente estipulado dentro de la legislación y debido a que no está definida.

Esta falta de conocimiento podría dividirse en dos problemas concretos. El primero es desconocer completamente que existe una forma de ponerle fin al contrato de trabajo de una forma acordada por mutua conveniencia y que adicionalmente no implica ninguna responsabilidad para las partes y el segundo sería que a pesar de que se conoce o se sabe de la existencia de este tipo de terminación de la relación laboral se tiene un desconocimiento en cuanto a su forma de aplicación.

Todo patrono o corporación debe tener asesores en materia laboral, expertos que sean abogados o no, deberían responder a la necesidad de ofrecer una formación específica y eminentemente práctica que permita al encargado de las relaciones laborales en la empresa de que se trate participar de un modo eficaz, suficiente y pleno en el marco de las relaciones laborales. Dada la complejidad de las relaciones laborales en la actualidad, en las corporaciones debería haber disponibilidad de personal que tenga una visión amplia y omnicomprendensiva de los diversos aspectos que integran el Sistema de Relaciones Laborales y su aplicación práctica y debe dominar, por tanto, de un modo global la totalidad de las esferas relacionadas con el componente jurídico laboral del Derecho Laboral.⁵² Estos expertos muchas veces no figuran dentro de la asesoría normal de una corporación y por tal motivo se vuelve un error recurrente.

⁵¹Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana (Espasa). Volumen 28. Madrid, España, Editorial Francisco de Paula Mellado, 1983. Pag. 583.

⁵²Asesoría en materia laboral <http://www.tuasorlaboral.net/?id=323:se-deben-consultar-a-los-trabajadores-el-establecimiento-del- calendario-laboral> consultado el 18 de junio de 2018.

2.3.2. Errores en la denominación y redacción del documento que acredita la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.

Este error se deriva del anterior, que era el desconocimiento, y consiste en aparentar una forma diferente al contrato real que se está documentando o denominarlo como se hace en otras legislaciones lo que provoca un riesgo tomando en cuenta la excesiva tutelaridad en materia de trabajo. Ya que se utilizan nombres como por ejemplo “despido por mutuo acuerdo” o “renuncia acordada” entre otros, lo cual logra que el contrato o convenio de terminación pierda toda la solidez jurídica y probatoria en caso de que posteriormente surja un conflicto entre las partes.

Al denominar esta terminación según los ejemplos en el párrafo anterior descritos “despido por mutuo consentimiento” o “renuncia acordada” se mezcla desde el inicio dos formas de terminar el contrato de trabajo de naturalezas distintas o con consecuencias opuestas, ya que, si se trata de un despido, no puede ser el mismo por mutuo consentimiento. El despido es una decisión unilateral de la parte patronal y por ende no puede existir un consentimiento de parte del trabajador, porque debe sujetarse a la voluntad de la decisión del patrono. En cuanto a la renuncia acordada también existe un error sustancial de la naturaleza de la terminación, ya que si se trata de una renuncia no puede haber un acuerdo con la parte patronal salvo la extensión del preaviso que puede darse por voluntad unilateral del trabajador y a la cual la parte patronal no puede oponerse.

Las consecuencias en ambos casos serían más riesgosas para la parte patronal que para la parte trabajadora ya que si se tratara de un “despido por mutuo consentimiento” sigue siendo un despido sin importar como se le denomine y si el mismo no se debió a una causa justificada implicaría la obligación del patrono a pagar la indemnización ya analizada. Por otra parte, si se trata de una “renuncia acordada” de igual forma seguiría siendo un riesgo para el patrono porque si la baja laboral se denomina de este modo se estaría

reconociendo una simulación y en caso de que el trabajador reclamara antes de que transcurra el término de la prescripción obligaría de igual manera al empleador a pagar la indemnización correspondiente.

2.3.3 Hacer referencia o reconocer expresamente un derecho a indemnización. Un error bastante recurrente al momento de documentar la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento. Tal y como se estableció en los capítulos precedentes la indemnización no es un derecho reconocido y automático, mientras dure la relación laboral la misma es solamente una expectativa de un derecho que se produciría en caso de que exista una terminación del contrato por despido injustificado ya sea directo o indirecto. El mismo código de trabajo lo establece en su artículo 266 al regular que la prescripción se interrumpe *“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”*.

De acuerdo a lo anterior, al incluir dentro de un acuerdo de terminación de la relación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento el reconocimiento de un derecho al pago de la indemnización, automáticamente obliga al patrono a hacer el respectivo pago del 100% de la indemnización si el trabajador reclama posteriormente ante una autoridad de trabajo. Debido a que existe expresamente una aceptación de parte del empleador al hecho de que el trabajador debe gozar del pago de una indemnización el fundamento que el trabajador debería invocar para dejar sin efecto la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento sería el artículo 12 del código de trabajo que establece que *“son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de*

trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera". No quiere decir que el artículo anterior aplique en todos estos casos, sino solo en aquellos en los que existe una aceptación de parte del patrono del derecho del trabajador a una indemnización.

2.3.4. No legalizar las firmas de las partes que acuerdan la terminación. Es cierto que la legislación laboral por principio es poco formalista y de hecho no establece ningún requisito o forma especial para poder documentar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, pero un problema recurrente es que las partes posteriormente si existe un conflicto niegan la autenticidad de sus firmas y frente a esto la contra parte (casi siempre el empleador) se ve vulnerable frente a un juicio de reclamación de indemnización. Se ve vulnerable porque el trabajador puede impugnar el documento con más facilidad que si el documento hubiera sido suscrito, firmado y legalizado ante Notario hábil.

El Notario no debe prejuzgar sobre el contenido del documento que suscriben las partes sino solamente dar fe de la autenticidad de las firmas, por lo que al documento que redactaron y acordaron el empleado y el patrono lo revestiría de legalidad al menos en cuanto a la firma. Aun legalizando las firmas existe un riesgo latente para la parte patronal que el trabajador posteriormente se retracte, demande por el pago correspondiente a una indemnización o su ajuste e incluso intente redargüir de nulidad los documentos que acreditan el acuerdo de voluntades, pero el riesgo se disminuye enormemente.

2.3.5. No detallar las prestaciones a la cuales tiene derecho el ex trabajador. Este se convierte en un error recurrente debido a que, si no se plasman desde el acuerdo inicial, es más probable que surja un desacuerdo en cuanto a montos entre las partes. Lo que generaría un conflicto entre ambos y obviamente un descontento. Cualquier problema en este sentido debería

preverse y eliminarse en cuanto a estos cálculos tomando en cuenta dos condiciones sencillas y básicas:

- Que se especifique claramente los montos que se pagarán de acuerdo a la terminación por mutuo consentimiento.
- Que bajo ninguna circunstancia se vulneren o tergiversen de forma alguna los derechos del trabajador.

2.3.6. Equiparar el acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y un finiquito. Este error tal y como sucede con la errónea denominación del acuerdo parte de una equivocación conceptual debido a que el finiquito puede definirse como *“un documento por el que se pone fin a la relación laboral existente entre el trabajador y el empresario. Con su firma, el empresario queda libre de abonar cantidad alguna al empleado, y este queda libre de la obligación de trabajar a las órdenes del primero”*.⁵³ Al analizarlo de acuerdo al concepto anterior podría prestarse a este tipo de confusión, sin embargo nuevamente como ya se analizó previamente esto no aplica como tal en la legislación guatemalteca debido al principio de irrenunciabilidad que rige el Derecho de Trabajo.

Lo anterior sumando al concepto que establece La Real Academia de la Lengua Española de finiquito, el mismo debe entenderse como un *“remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas.”*⁵⁴ Entonces mientras el acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento debe primordialmente contener las condiciones y derechos sobre los cuales lleguen a un acuerdo las dos partes de la relación laboral el finiquito se limita a acreditar

⁵³ Ortega Figueiral, Eduardo. Todo Contratación Laboral. Volumen I. (12 edición). Barcelona, editorial CISS. 2008. Página 76.

⁵⁴ Real Academia Española. 2001. Diccionario de la Lengua Española. consultado: 08 de junio de 2018.

que el acuerdo previo ha sido plenamente satisfecho y que ambas partes no tienen nada más que reclamarse entre sí.

2.4 Terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento en otras Legislaciones

Guatemala no es el único país en el que la terminación del contrato de trabajo por mutuo disenso se encuentre regulado y para poder comparar un poco la legislación al respecto con otros países a continuación se comparte en que parte de sus respectivas legislaciones lo regulan El Salvador; Costa Rica; Colombia y Chile.

2.4.1 El Salvador

El Código de Trabajo de la República de El Salvador no se extiende mucho para poder dar una definición o regular lo referente a este tipo de terminación de la relación de trabajo, lo hace en un mismo artículo que hace referencia al mutuo consentimiento y a la renuncia y literalmente regula al respecto lo siguiente: “**Terminación voluntaria: mutuo consentimiento o renuncia. Art. 54.** - *El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono. Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes.*”⁵⁵

En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo para dar por terminado el contrato de trabajo, no habrá responsabilidad para ninguna de ellas, ya que existe un mutuo consentimiento. Los efectos serían igual que los efectos provocados en Guatemala al producir el rompimiento de la relación de trabajo.

⁵⁵ Código de Trabajo de la República de El Salvador. Artículo 54.

2.4.2 Costa Rica

Lo regulado en el código de trabajo de Costa Rica, referente a las formas de terminación de la relación laboral dentro de las cuales se encuentra la terminación por mutuo consentimiento es muy similar a lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, al respecto su artículo 86, indica lo siguiente: *“El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:*

- a) por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;*
- b) por las causas expresamente estipuladas en él; y*
- c) por mutuo consentimiento.”⁵⁶*

Es casi idéntico a lo establecido por el artículo 86 del Código de Trabajo de Guatemala.

2.4.3 Colombia

El artículo 61 del código sustantivo del trabajo de la República de Colombia en su literal b indica que el contrato de trabajo se puede terminar por mutuo consentimiento entre las partes. Acuerdo que se da cuando las partes coinciden en la voluntad de terminar la relación laboral.⁵⁷

De acuerdo a lo anterior, cuando el contrato de trabajo se termina por mutuo consentimiento, es recomendable hacer las salvedades o anotaciones necesarias para dejar claro que, si bien se consiente la terminación del contrato,

⁵⁶ Código de Trabajo de la República de Costa Rica. Artículo 86.

⁵⁷ Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia. Artículo 61.

no se está de acuerdo con las condiciones o circunstancia que llevaron a la terminación del mismo expuestas por la parte renunciante.

2.4.3 Chile

La legislación chilena regula lo referente a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento al enumerar las causales de terminación del contrato de trabajo en el artículo 159 del Código de Trabajo que establece literalmente lo siguiente:

“Causales del artículo 159

- 1.- *Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2.- *Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- 3.- *Muerte del trabajador.*
- 4.- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.*
El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.
El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- 5.- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*
- 6.- *Caso fortuito o fuerza mayor.”*⁵⁸

⁵⁸ Código de Trabajo de la República de Chile. Artículo 159.

2.5 Análisis de Sentencias de amparo pronunciándose respecto a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento

Como parte de la presente investigación también se analizan tres sentencias en las cuales se analiza la postura de la Corte de Constitucionalidad ante el instituto de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento. Las sentencias analizadas son las correspondientes a los expedientes 2185-2011; 2460-2014; y 4096-2017. De las cuales se brindará un pequeño resumen a continuación.

2.5.1 Expediente 2185-2011: Dentro de este expediente se promovió una acción constitucional por la entidad Corporación Tak, Sociedad Anónima donde se denunció violaciones a los derechos de defensa y del debido proceso debido a que Evelyn Liseth Sierra Girón promovió en su contra juicio ordinario laboral ante el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, solicitando reinstalación por haber sido despedida de forma directa e injustificada, encontrándose en período de lactancia y a pesar de que se contestó la demanda en sentido negativo e interpuso las excepciones perentorias de falta de veracidad e inexistencia de los hechos en que la actora funda su demanda y de pago de todas las prestaciones y salarios a que tenía derecho la señora Evelyn Liseth Sierra Girón al momento de dar por terminada la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes.

El Juez de primera instancia dictó sentencia el tres de septiembre de dos nueve, declarando con lugar las excepciones y, consecuentemente, sin lugar la demanda promovida en su contra, la trabajadora apeló y, al conocer, la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, revocó la decisión asumida por el Juez de primer grado y declaró parcialmente con lugar la demanda⁵⁹. La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio,

⁵⁹ Expediente 2185-2011

consideró que la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social actuó dentro del ejercicio de las atribuciones que el artículo 372 del Código de Trabajo le otorga y por lo tanto el amparo interpuesto devenía notoriamente improcedente, tal como se declarará al hacerse los demás pronunciamientos de ley.

La Corte al respecto consideró que aunque existe legislación que protege la maternidad de la mujer y que le dan una protección preferente por el estado de gravidez en el que puede encontrarse, las cuales son aplicables cuando una mujer es despedida sin causa justa, en el caso sometido a su conocimiento no se dieron esas circunstancias puesto que como se acreditó en el proceso, existió un finiquito firmado por la trabajadora en el cual se indicó que por mutuo acuerdo concluía la relación laboral que sostuvo con la Corporación Tak, Sociedad Anónima, al cual el juzgado de primera instancia le otorgó plena validez probatoria pues no fue redargüido de nulidad o falsedad y robusteció la tesis de la demandada al haber probado que las prestaciones laborales que constaban en dicho finiquito incluían las horas de lactancia a las que tenía derecho la actora, las cuales fueron debidamente pagadas y cobradas personalmente por la trabajadora. conforme el contexto de las constancias procesales que constituyen el antecedente del amparo, concurren en el caso circunstancias que hacían inviable el pronunciamiento que se emitió, que implica que la autoridad impugnada debió tomar en cuenta el argumento sostenido por la postulante y los medios de prueba que fueron debidamente diligenciados en primera instancia, relativo a que la reinstalación dispuesta devenía improcedente a partir del momento en que la trabajadora decidió concluir su relación laboral de forma voluntaria y le fueron pagadas sus prestaciones laborales de conformidad con la ley, incluidas en dicho pago la compensación económica de las horas de lactancia a que tenía derecho. En el caso concreto lo que ocurrió fue la terminación de la relación laboral por voluntad expresa de ambas partes⁶⁰.

⁶⁰ Ibid. Pag 7.

Por lo anterior la corte estableció que no puede privar el estricto rigor formalista en perjuicio del patrono y beneficio de la trabajadora, cuando ésta ha inducido a error a las autoridades y a su propio patrono, al terminar su relación de trabajo, solicitar el pago de las prestaciones irrenunciables a las que tenía derecho, firmar el finiquito a favor de su empleador y, solicitar posteriormente, su reinstalación, puesto que dichas circunstancias no pueden subsistir conjuntamente. La Corte hizo énfasis en el hecho que los documentos que hacen acopio de lo sostenido por Corporación Tak, Sociedad Anónima y que fueron debidamente incorporados al proceso antecedente del amparo, no fueron redargüidos de nulidad o falsedad por la otra parte, lo que implica que por aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, son documentos que hacen plena prueba, la cual en el caso concreto acreditó el hecho de que la finalización de la relación de trabajo entre Evelyn Liseth Sierra Girón y la Corporación Tak, Sociedad Anónima, fue por mutuo consentimiento. Ya que las circunstancias que regían durante esa relación laboral en ningún momento puede considerarse que sea un impedimento para que la partes, de mutuo acuerdo, conforme lo prevé el artículo 76 del Código de Trabajo, puedan ponerle fin a la relación de trabajo que las ha unido. ⁶¹

2.5.2 Expediente 2460-2014: En el presente expediente se promovió amparo por la entidad Prever, Sociedad Anónima donde se denunció violación al derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso debido a que Santos Israel Barrientos promovió en su contra juicio ordinario laboral, reclamando el pago de indemnización y demás prestaciones laborales, ventajas económicas, costas judiciales y daños y perjuicios, por haber sido despedido de su puesto de trabajo en supuesta forma directa e injustificada. Denunció la postulante que la autoridad cuestionada al emitir el acto reclamado, le produjo agravio porque no obstante haber acreditado mediante la presentación del finiquito, que al finalizar la relación con el actor, le fueron debidamente

⁶¹ Ibid, pag 7

canceladas sus prestaciones, ninguna de las autoridades judiciales interpretó ni valoró debidamente el documento aportado, puesto que si bien es cierto, en el documento referido se estableció que el trabajador recibía una “gratificación” de dieciséis mil ochocientos cuatro quetzales con treinta y siete centavos, dicha cantidad no era otra cosa, que la indemnización por el tiempo servido por el trabajador. Lo anterior en virtud de que como también se hizo constar en el finiquito, la finalización de la relación sostenida entre las partes fue de mutuo acuerdo, por lo que no se encontraba obligada en indemnizar al trabajador.

Dentro de la Sentencia de primer grado la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, consideró que se pretende con el término “gratificación” simular dicho rubro, por consiguiente, la parte patronal debe de cumplir con el pago de la indemnización como la ley lo establece debido a que se demostró que se incurrió en el presupuesto contenido en el artículo 78 del Código de Trabajo, pues al comprobar que el despido del trabajador fue sin causa justificada, procede la condena de la indemnización y de los daños y perjuicios. Consideró también que a pesar de que al demandante se le entregara una cantidad de dinero en concepto de “gratificación”, dicho pago constituye un pago totalmente diferente al rubro de la indemnización regulado en el artículo 78 del Código de Trabajo⁶².

El pronunciamiento final de la Corte de Constitucionalidad indicó que a pesar de que el postulante indicó que debían absolverle del pago de la indemnización reclamada por el demandante, pues no se encontraba obligada en efectuarlo, por constar en el documento aludido que la relación laboral finalizó de mutuo acuerdo y, porque además, la gratificación recibida por el ex trabajador, se debió considerar como el pago correspondiente a la indemnización. Sin embargo, la corte consideró finalmente que, del contenido del finiquito presentado, solamente se evidenciaba el pago de las demás prestaciones reclamadas por el actor, pero no la indemnización, al no constar

⁶² Expediente 2460-2014

expresamente dicho concepto, ni siquiera entró a analizar que la causa de la terminación de la relación laboral había sido debido a una terminación por mutuo consentimiento y se limitó a analizar si se pagó alguna cantidad en concepto de indemnización o no. Con lo cual se declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por Prever. Sociedad Anónima.

2.5.3 Expediente 4096-2017: En este expediente Claudia Patricia Quezada Uclés promovió la acción constitucional de amparo por considerar violaciones a los derechos de defensa, irrenunciabilidad de los derechos laborales, inamovilidad de trabajadoras embarazadas, así como al principio jurídico de debido proceso. Claudia Patricia Quezada Uclés promovió juicio ordinario laboral, aduciendo haber sido despedida del puesto que desempeñaba como Gerente de Marca de Fragancias y Niños, en la entidad Scentia Perfumería, Sociedad Anónima sin contar con la autorización judicial respectiva, no obstante gozar de inamovilidad como consecuencia del estado de gravidez en que se encontraba al momento de su despido. La demanda fue declarada sin lugar en primera y en segunda instancia. Estimó lesivo el acto cuestionado debido a que según ella no se tomó en consideración que fue despedida de su trabajo en abierta contravención de normas constitucionales y legales que tutelan el Derecho al Trabajo, dado que, no obstante que dio aviso a su jefe inmediato de su estado de gravidez, se emitió un documento de terminación de contrato por mutuo acuerdo, sin que ella hubiese estado en pleno goce de sus facultades mentales para emitir tal declaración de voluntad, razón por la cual se vulneró su derecho a la inamovilidad que se le garantiza tanto en la Constitución Política de la República como en el Código de Trabajo.

Respecto a la sentencia de primer grado dentro del trámite del amparo se estableció que no es factible alegar que a la amparista se le haya despedido de forma injustificada, como lo sostiene en sus argumentaciones vertidas en el amparo, ya que por el contrario, dentro del expediente consta el documento denominado “Terminación de contrato por mutuo acuerdo”, que contiene

también el acta de legalización de firma de los otorgantes, es por ello que no se evidencia que haya concurrido un despido, sino que la finalización de la relación laboral aconteció por renuncia de la postulante, sin que se haya acreditado la concurrencia de alguno de los vicios del consentimiento para invalidar el documento relacionado, por lo que al haberse demostrado que la trabajadora conjuntamente con el patrono acordaron finalizar la relación laboral existente entre ellos, no se evidencia vulneración alguna a los preceptos constitucionales relacionados.

La Corte de Constitucionalidad siguiendo la misma línea que la Corte Suprema de Justicia consideró que No ocasiona agravio la decisión que en alzada confirma la desestimación de la pretensión de reinstalación de la actora aduciendo encontrarse en estado de gravidez, cuando del análisis de las actuaciones se constata que suscribió documento de terminación de contrato por mutuo acuerdo, sin que en la jurisdicción ordinaria haya quedado demostrada sus aseveraciones respecto a haberlo suscrito sin el pleno goce de sus facultades mentales. Concluyó que al haberse demostrado que la postulante juntamente con el patrono acordó finalizar el vínculo laboral que los unía, no concurrieron las violaciones denunciadas en su oportunidad por la actora, ya que se acreditó en autos que la señora Quezada Uclés estuvo anuente a finalizar su contrato de trabajo de común acuerdo, además no quedó probado en el juicio, vicio alguno del consentimiento al momento de suscribir los documentos. Se reiteró que el cese de la relación laboral ocurrió como consecuencia de acuerdo de mutuo consentimiento, sin que advirtiera decisión unilateral del ente empleador de dar por terminada relación laboral. Por tal motivo fue declarado sin lugar el recurso de apelación promovido por Claudia Patricia Quezada Uclés.

Cómo puede desprenderse del análisis de las sentencias anteriores puede inferirse que la Corte de Constitucionalidad sí reconoce la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y la reconocer como una

causa de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad de la parte patronal siempre que esté soportado documentalmente, y que dicha documentación no sea redargüida de nulidad o impugnada por algún vicio del consentimiento. Dos de los casos anteriores así lo establecen claramente, ya según los antecedentes de ambos procesos en los dos casos existió evidencia que demostró que la parte demandante estuvo anuente y conforme con poner fin a la relación laboral. En ambas sentencias se antepuso la evidencia de la voluntad de las trabajadoras para ponerle fin al contrato de trabajo sobre el derecho de inamovilidad debido a que

En dos de los casos anteriores la corte consideró que durante la relación laboral, incluso con las trabajadoras embarazadas, no puede considerarse esto como un impedimento para que la partes, de mutuo acuerdo.

Sin embargo la Corte de Constitucionalidad no tiene un criterio uniforme, ya que como puede apreciarse en una de las sentencias estudiadas, ni siquiera se pronuncia respecto a los antecedentes aportados dentro del proceso, debido a que a pesar de que existió un documento que evidenciaba que se había terminado la relación laboral por mutuo consentimiento, dentro del proceso ordinario en primera y segunda instancia los órganos jurisdiccionales consideraron que no se estaba demostrando que existió una causa justa de despido (lógicamente porque se trataba de otro tipo de terminación de la relación laboral) y que por no haberlo probado, era pertinente condenar a la parte demandada al pago de indemnización y daños y perjuicios, la Corte en este caso no consideró que existiera agravio alguno, por lo que el temor que expresan algunos profesionales expertos al respecto, sobre el riesgo que puede correrse por el criterio judicial que pueda darse en referencia a la validez de la terminación del contrato por mutuo consentimiento, tal y como se estableció según las entrevistas realizadas para la presente investigación resultan ser ciertos.

Capítulo 3

Presentación de Resultados y Discusión

La terminación del contrato de trabajo como se expuso en la presente investigación en ocasiones puede ser un tema bastante complicado debido a las consecuencias jurídicas y económicas que implica la misma para las partes de la relación laboral. La terminación del contrato de trabajo no debe nunca fundarse en la mala fe, a pesar de esto, es algo muy recurrente en las organizaciones empresariales que alguna de las partes desee ponerle fin a la relación laboral y al mismo tiempo sacar provecho de esto. Pero la legislación reconoce una forma de terminación en la cual se puede poner fin al contrato de trabajo por mutuo consentimiento, que es una forma práctica, justa e imparcial.

El problema principal con la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento según los resultados arrojados por el instrumento utilizado para la realización de la investigación es que comúnmente se desconoce cómo opera y muchas veces, aunque se tenga conocimiento de la existencia de esta forma de la terminación del contrato de trabajo se cometen errores al momento de documentar la misma por este motivo.

A través del instrumento utilizado para llevar a cabo esta investigación y emparejado con el análisis de la legislación y la doctrina respecto a esta forma de terminación de la relación laboral se alcanzó el objetivo principal que era determinar la forma correcta en que debe realizarse la terminación de un contrato laboral por mutuo acuerdo, utilizando el fundamento legal vigente. De igual manera se alcanzaron los objetivos específicos como evaluar la sujeción de la forma de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento a los principios del Derecho de Trabajo y a las normas vigentes, investigar el uso en la práctica de la utilización de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento para evitar posibles errores al momento de documentarlo

y proponer un modelo adecuado a las relaciones laborales cotidianas y a la legislación para que dicha terminación quede correctamente documentada.

Para alcanzar el objetivo señalado se utilizó como instrumento una entrevista con siete preguntas abiertas, la cual fue dirigida a profesionales expertos en Derecho Corporativo y Laboral con experiencia en terminaciones de contratos de trabajo, dentro de los cuales se encontraban Abogados corporativos de bancos y empresas internacionales, Abogados expertos en Derecho laboral de diversos despachos de prestigio en Guatemala y profesionales expertos en recursos humanos y relaciones laborales.

La intención era detectar los posibles errores que se puedan cometer al momento de documentar una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, para poder generar una propuesta de un modelo para este tipo de terminación de la relación laboral adecuado al día a día y a la legislación. A continuación, se presentan 7 cuadro de frecuencia de las respuestas proporcionadas por los expertos y seguidamente el análisis y discusión de los resultados de dichas respuestas:

Pregunta número 1: ¿Qué formas de terminación del contrato de trabajo conoce que legalmente sean aplicables en Guatemala?

Número	Criterio	Frecuencia
1	renuncia	12
2	Despido injustificado	12
3	Despido con causa	12
4	Terminación por mutuo consentimiento	9
5	Terminación del plazo del contrato de trabajo	5

6	Abandono de Labores	4
7	Muerte del trabajador	1
8	Muerte del patrono	1

Otra forma de terminación del contrato de trabajo que la ley reconoce en el artículo 82 literal “e” que regula lo referente a aquellos despidos que se dan por vejez o invalidez permanente, pero ninguno de los sujetos entrevistados hizo mención de la misma.

La totalidad de los sujetos entrevistados al ser cuestionados coincidieron en tres formas de la terminación básicas de la relación o el contrato de trabajo, las mismas fueron la renuncia, el despido por causa justificada y el despido por causa injustificada. Sin embargo, una de las formas que establece claramente el código de trabajo en su artículo 76 (terminación por mutuo consentimiento) y el artículo 86 del mismo cuerpo legal, solo fue una respuesta recurrente entre los Abogados entrevistados, excluyendo de esta respuesta a los profesionales expertos dentro de las empresas que tienen experiencia con manejo de personal y con terminaciones de la relación laboral.

Este hecho refrenda que existe un riesgo por el desconocimiento, consistente en no utilizar esta forma de la terminación del contrato de trabajo aun en aquellos casos en los que sea lo más recomendable para el patrono.

Algunos sujetos de la investigación fueron más detallistas e incluso enumeraron la muerte del trabajador o la muerte del patrono como forma de terminaciones del contrato de trabajo legalmente aplicables en Guatemala. Finalmente, las formas detalladas fueron las siguientes:

- Despido directo injustificado
- Despido indirecto injustificado
- Despido directo justificado

- Por abandono de labores
- Por terminación del plazo del contrato de trabajo (tiempo definido)
- Muerte del Trabajador y
- Muerte del Patrono.

La mayoría de los anteriores según el capítulo 1.2 de la presente investigación pueden incorporarse dentro de las 3 formas principales de terminación que son por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento y por causa imputable a la otra parte, no así la muerte del trabajador o del patrono.

Pregunta número 2: **¿Ha aplicado alguna terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento anteriormente? Si la respuesta es negativa por favor pase a la pregunta número 5.**

Número	Criterio	Frecuencia
1	No ha aplicado terminaciones del contrato de trabajo por mutuo consentimiento	3
2	Si ha aplicado terminaciones del contrato de trabajo por mutuo consentimiento	9

Un 25% de los sujetos entrevistados manifestó que no ha aplicado anteriormente una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.

Los factores que determinan el hecho de que no se haya utilizado pueden ser variados sin embargo tomando como referencia la evidencia de un desconocimiento relativo que arroja la primer respuesta de este instrumento, puede inferirse que el motivo de no haber aplicado este tipo de terminación de la relación de trabajo se debe al no conocer la figura legal o al no saber cómo llevarla a la práctica.

Pregunta número 3: ¿Qué elementos ha considerado esenciales al momento de terminar un contrato de trabajo por mutuo consentimiento?

Número	Criterio	Frecuencia
1	Hacer constar la voluntad de las partes de disolver el vínculo laboral.	2
2	Hacer constar las prestaciones que se cancelarán y acuerdos de pago.	4
3	Establecer que el trabajador presenta voluntariamente su deseo de terminar la relación laboral.	4
4	Evitar hacer alusión a una indemnización.	1
5	No respondió.	3

El número de sujetos que respondieron esta pregunta se disminuyó debido a que el 25% que no ha llevado a la práctica una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento no la contestó.

De los sujetos entrevistados que si respondieron se establece que consideran como elementos esenciales los siguientes:

-Establecer claramente y dejar constancia clara de la voluntad de ambas partes para ponerle fin a la relación laboral.

-Detallar claramente los pagos a los cuales el trabajador tiene derecho, así como los convenios de pago u otros acuerdos que se hayan realizado entre las partes.

-Establecer dentro del documento de terminación de la relación laboral que el trabajador presenta su intención de no continuar laborando y de ser

posible según el estudio del autor de la presente investigación se recomienda incluir el compromiso a desistir a acciones futuras en contra de lo que allí se acuerde.

Pregunta número 4: ¿Qué errores ha detectado al momento de terminar y documentar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento?

Número	Criterio	Frecuencia
1	Equiparar un convenio de terminación del contrato de trabajo con un finiquito	4
2	Utilizarlo en empresas emplazadas por conflictos colectivos	3
3	No acreditar correctamente la voluntad del trabajador	3
4	Adecuarlo erróneamente por medio de una carta de renuncia o carta de despido.	5
5	No respondió.	3

Al igual que en la pregunta anterior el número de sujetos que respondieron esta pregunta se disminuyó debido a que el 25% no ha llevado a la práctica una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento no la contestó.

De igual manera del 75% restante de sujetos entrevistados se determinó que los errores más comunes que han detectado al momento de terminar y documentar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se encuentran:

-La equiparación a un finiquito y debido a que existen criterios jurisdiccionales que pueden dejar sin efecto un finiquito, el acuerdo en el cual se establece el mismo puede correr la misma suerte.

- Es utilizado en empresas y corporaciones donde existe un emplazamiento al patrono y en este caso no podría aplicarse ya que a pesar de que existe un mutuo consentimiento de las partes, el trabajador puede solicitar su reinstalación y la misma debería ser declarada procedente en caso de que no exista autorización judicial para ponerle fin a la relación laboral.

- Adecuarlo erróneamente conforme a un despido o una renuncia que se realizó acordada. Lo cual podría aparentar una simulación.

-No acreditar correctamente la voluntad de las partes en especial de la parte trabajadora ya que esto implicaría que en caso de demandar por criterios judiciales sería casi obligatorio proceder a realizar un pago de ajuste para equiparar los montos del acuerdo a los del pago de una indemnización por tiempo de servicio.

Los sujetos entrevistados al momento de ser cuestionados siempre complementaron que los riesgos se ven agravados muchas veces por la mal entendida tutelaridad a los trabajadores que existe en Guatemala. Lo cual no deriva de un defecto en el acuerdo sino de la interpretación que pueda hacerse del mismo.

Pregunta número 5: **¿Considera que existen ventajas para el trabajador si termina el contrato de trabajo con el patrono por mutuo consentimiento?**

Número	Criterio	Frecuencia
1	Negociación de porcentajes de una posible indemnización	6
2	Evita un conflicto.	9
3	Percibe dinero inmediatamente.	5
4	Obtiene buenas referencias en futuros puestos laborales con nuevos empleadores.	5
5	No respondió.	1

Una percepción generalizada es que los trabajadores podrían negociar favorablemente algunos porcentajes de lo que él tenga como expectativa a recibir en caso de que el patrono se viera obligado a pagarle una indemnización. Entendiendo que los trabajadores que proponen este tipo de terminación de la relación laboral es porque ya no desean seguir con sus labores y con su trabajo actual en ese momento, sin embargo, en comparación de la renuncia que es la otra opción a la que podrían optar, con la terminación por mutuo acuerdo podrían negociar cualquier monto superior al que les correspondería y en comparación de una renuncia es una ventaja.

El evitar un conflicto, es para los entrevistados la principal ventaja para el trabajador, aunque para el patrono también obviamente, pero para el trabajador representa un beneficio ya que terminaría su contrato de trabajo de una manera justa, quedando satisfecho y recibiendo lo que él haya negociado siempre que haya sido por encima de los derechos mínimos establecidos en la

legislación. Un conflicto podría durar muchos años y de esta manera no se afecta ni monetariamente ni moralmente al trabajador.

El recibir una cantidad monetaria inmediatamente, la inmediatez puede depender de los acuerdos que se hayan alcanzado con la parte patronal, este tipo de terminación de la relación laboral no puede ir en detrimento de los derechos del trabajador como se ha analizado así que a su vez es una garantía de que el trabajador continuará obteniendo ingresos para su subsistencia ya sea en un solo pago acordado o dividido en diversas cuotas, conforme a su conveniencia hayan pactado las partes.

Las referencias laborales que como ya se analizó son muy importantes en el momento de aplicar u obtener cualquier puesto de trabajo nuevo, también serán positivas ya que al llegar a un acuerdo de terminación por mutuo consentimiento las partes mantienen una relación de cordialidad, respeto recíproco y en algunos casos hasta de amistad. A su vez, debido a lo que se analizó en el capítulo pertinente, las referencias no pueden reemplazar la obligación que tiene el empleador de extender la constancia laboral que indica el artículo 87 del Código de Trabajo.

Pregunta número 6: **¿Cuáles cree que serían los riesgos para las partes contratantes si se le pone fin al contrato de trabajo por mutuo consentimiento?**

Número	Criterio	Frecuencia
1	Riesgos por excesiva tutelaridad que invalide el acuerdo alcanzado.	11
2	Riesgos de criterios judiciales erróneos y obligación de ajuste indemnizatorio.	9
3	Riesgo para el trabajador por qué el patrono puede aprovechar su posición y obligarlo a aceptar este tipo de terminación, aunque no sea verídica.	8

Todos los sujetos entrevistados expresaron un riesgo en común que no depende del documento, ni de la relación entre las partes sino los de los criterios judiciales y la aplicación de la tutelaridad en Guatemala. Debería suponerse que nadie firmaría un acuerdo que a priori se sabe que tendrá riesgos, sin embargo, más riesgos supondría el no documentar una terminación por mutuo consentimiento.

De acuerdo a lo anterior el mayor riesgo evidenciado es que en caso de que surgiera un conflicto o que a pesar de haberse acordado una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento es que si existe una reclamación judicial posterior, de parte del ex trabajador a pesar de que si haya existido un consentimiento expreso, exista también una excesiva tutelaridad de parte de los jueces de la materia laboral y esto exponga al empleador a una obligación en cuyo caso sería injusta, de pagar una indemnización o aunque

sea un ajuste de una indemnización por la simple demanda del trabajador. Obligación de la cual debería estar exento ya que no existe obligación para ninguna de las partes.

En relación al trabajador el mayor riesgo manifestado por los sujetos entrevistados sería que el patrono aprovechando su posición de poder pueda coaccionar u obligar a los trabajadores a firmar un acuerdo de aceptación. Basándose en la presión que puede ejercer sobre el trabajador, especialmente monetaria ofreciendo algún pago inmediato a cambio de su consentimiento podría el trabajador verse obligado a firmar, aunque en realidad no esté de acuerdo con este tipo de terminación y se trate de un despido disfrazado.

Pregunta número 7: **¿Bajo qué circunstancias recomendaría ponerle fin a un contrato de trabajo por mutuo consentimiento?**

Número	Criterio	Frecuencia
1	Para el patrono, cuando existe una causa justa de despido con pocas probabilidades de ser probado.	6
2	Cuando ambas partes libre y espontáneamente así lo desean.	10
3	Cuando existe un conflicto en el que ambas partes desean poner fin a la relación laboral y deciden conciliarlo inmediata y extrajudicialmente.	7

En este caso las respuestas fueron muy concretas de aquellos casos en los que los sujetos entrevistados (incluso los que no han aplicado este tipo de terminación del contrato de trabajo) recomendarían ponerle fin al contrato por medio de esta figura legal bajo las siguientes circunstancias:

Algunos de los entrevistados lo recomendarían como un tipo de conciliación cuando ha surgido entre ambas partes de la relación laboral un conflicto y que como consecuencia de ello deseen ponerle fin al contrato de trabajo, de este modo podrían previamente a que ocurra un despido por causa justa o injusta, negociar los términos bajo los cuales se daría la terminación y conciliar aquellos puntos de discordia, ya que esto representaría un arreglo directo antes de terminar el contrato de trabajo y evitaría a cualquier de las partes tener que accionar judicialmente.

El 37% de los sujetos entrevistados se lo recomendaría al patrono cuando existe una causa justa de despido pero la misma no pueda ser probada

o sea muy difícil de demostrar ante un órgano jurisdiccional, esto implicaría el tener que ceder en el momento de efectuar el pago que corresponda pero a su vez estaría terminando la relación del contrato de trabajo con un empleado que ya no desea que trabajé más para él y sin tener que ponerse en riesgo ante un juzgado de pagar otros conceptos que por el motivo de terminación no deberían ser procedentes como la posible indemnización por tiempo servido y los correspondientes daños y perjuicios. Podrá interpretarse que por ser una causa autónoma no puede utilizarse una en defecto de la otra, sin embargo, esto ha sido lo que han opinado algunos expertos al respecto.

El 50% de los sujetos entrevistados recomendarían esta forma de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento cuando en efecto se tenga conocimiento de que libre y espontáneamente le quieran poner fin a su relación de trabajo y que estén dispuestas a acordar la forma de terminación en los términos que a ambas partes mejor les convenga.

CONCLUSIONES

1. Para que la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento pueda ser considerada como válida la misma debe constar por escrito, no porque no exista el consentimiento verbal, sino porque en todo caso el patrono debe probar su existencia y solamente puede hacerse si consta de forma escrita, asimismo debe estar regida por los principios del derecho de trabajo, para no vulnerar en ninguna forma los derechos de los trabajadores.

2. La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento por su naturaleza solamente puede operar para aquellos contratos individuales de trabajo por tiempo definido e indefinido, debido a que no puede negociarse con una colectividad los términos de terminación del contrato por los riesgos que esto implicaría para el patrono en caso de una posterior demanda y puede aplicarse también con aquellos contratos a plazo fijo o por obra determinada donde a pesar de que desde el inicio se encuentra preestablecido la condición o fecha de terminación sin responsabilidad de las partes, puede haber circunstancias que ameriten que las partes se pongan de acuerdo en ponerle fin prematuramente al plazo original pactado por ambos.

3. Al documentarse una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo debe establecerse claramente que se da por terminada la relación de trabajo; la fecha exacta a partir de la cual entrará en vigencia la terminación de la relación laboral; la determinación de los montos que le corresponden al trabajador en concepto de sus derechos y las prestaciones que se reconozcan a su favor dentro del documento; y la expresión del consentimiento de ambas partes para que el documento sea verídico ya que el no consignar todo lo anterior constituyen errores frecuentes al momento de documentar un convenio de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento.

4. Este modo de terminación del contrato de trabajo tiene muchas ventajas para ambas partes, al existir un consentimiento real de ambas partes pueden alcanzarse acuerdos que no vulneren los derechos no solo del trabajador, sino que tampoco del patrono, además para el trabajador puede significar obtener mayores beneficios a los que obtendría si se le pagara una indemnización por tiempo de servicio.

5. Para el patrono (individual o jurídico) esta forma de ponerle fin al contrato de trabajo implica una protección inmediata respecto al pago de una posible indemnización y crea un sentimiento de satisfacción para el empleado que se retira de esta forma disminuyendo los riesgos de una posible demanda posterior. Así mismo para los empleados que permanecen en la empresa se genera un buen clima laboral al constatar que pueden terminar su contrato de trabajo de una manera justa y digna.

6. Sorprendentemente a los sujetos entrevistados para la realización de la presente investigación no les preocupa tanto el riesgo de la existencia de una demanda de carácter laboral posterior a la suscripción de un acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, sino el criterio judicial que pueda producirse al respecto por parte de las autoridades judiciales y que dicho documento ante ellos pueda no gozar de la certeza jurídica que se esperaría de una terminación cómo está que se encuentra perfectamente reconocida por la legislación guatemalteca.

7. A pesar de que en el documento exista un acuerdo de voluntades, también existe un riesgo alto para la parte trabajadora de que dicho acuerdo en realidad sea irreal y que la parte patronal ejerza presión económica sobre el trabajador para que acceda a acordar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento cuando lo que puede haber de fondo sea un despido disfrazado. En cuyo caso el error principal puede considerarse el darle una apariencia diferente y desnaturalizada a lo que en realidad está ocurriendo.

8. No es un requisito legal que un acuerdo de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento deba contener firmas legalizadas, sin embargo en aquellos casos donde un Notario legaliza las firmas existe mayor certeza de haberse llevado un acuerdo más legítimo aunque el Notario no prejuzgue de la autenticidad del documento existe mayor certeza respecto a la identidad de los firmantes, el no tomarlo en cuenta puede representar un error en caso de que sea necesario probar la voluntad de las partes.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda tanto al trabajador como al patrono, utilizar la forma de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento en esos casos concretos en los cuales efectivamente las partes laborales libre y espontáneamente deseen poner fin a su relación de trabajo y que estén dispuestas a acordar la forma de terminación en los términos que a ambas partes mejor les convenga y para aquellos casos en los que haya surgido un conflicto (susceptible de resolverse a través de un mutuo acuerdo) entre ambas partes de la relación laboral y que como consecuencia de ello deseen ponerle fin al contrato de trabajo, de este modo podrían previamente a que ocurra un despido por causa justa o injusta negociar los términos bajo los cuales se daría la terminación y conciliar aquellos puntos de discordia.

2. Es una forma de terminación del contrato de trabajo recomendable para el patrono cuando existe una causa justa de despido pero la misma no pueda ser probada o sea muy difícil de demostrar ante un órgano jurisdiccional, esto implicaría el tener que ceder en el momento de efectuar el pago que corresponda pero a su vez estaría terminando la relación del contrato de trabajo con un empleado que ya no desea que trabaje más para él y sin tener que ponerse en riesgo ante un juzgado de pagar otros conceptos, que por el motivo de terminación no deberían ser procedentes como la posible indemnización por tiempo servido y los correspondientes daños y perjuicios.

3. Al momento de documentar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se recomienda para ambas partes de la relación laboral que el mismo conste por escrito, que se consigne en el mismo el tiempo que duró la relación laboral, el salario devengado durante los últimos períodos computables para el cálculo de las prestaciones, omitir hacer mención a conceptos correspondientes a cualquier tipo de indemnización, detallar minuciosamente las prestaciones a las que el trabajador tendrá derecho, cuidarse de restringir

algún derecho irrenunciable de parte del trabajador para no invalidar el documento, plasmar de la manera más clara posible la aceptación y el consentimiento de las partes, consignar la fecha exacta de la terminación del contrato de trabajo y preferentemente que las firmas de las partes sean legalizadas por Notario ya que esto permitirá tener certeza respecto a la identidad de los firmantes.

4. Se recomienda a los empleadores que dentro de las empresas se implementen cursos de capacitación en materia de derecho laboral o corporativo que haga énfasis en la forma de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.

5. Una última recomendación para el empleador y para el trabajador sería validar el acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento ante la Inspección General de Trabajo o al menos ponerlo en conocimiento de ésta. Por tratarse de una Institución obligada a velar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a la materia laboral, que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores debería poder validarse cualquier acuerdo en este sentido, lo que representaría más seguridad para el trabajador de que el patrono cumpla con todo lo acordado dentro del convenio de terminación de la relación laboral y para el empleador también representaría certeza jurídica respecto a que sin importar que posteriormente el trabajador se queje y demande en reclamación de una posible indemnización o daños y perjuicios, él ya contaría con el aval de parte de la Inspección General de Trabajo y el trabajador ya no podría aprovecharse de la tutelaridad en ocasiones mal encausada de parte de las autoridades judiciales.

MODELO RECOMENDADO DE COMO DOCUMENTAR UNA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO EN CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

Yo, **(nombre del patrono o representante del patrono con sus generales de ley)**, actuando en representación de **(colocar en representación de quién actúa)** en la calidad de **(indicar en que calidad actúa)**; y, **(nombre del empleado con sus generales de ley)**, actuando en mi calidad de trabajador activo y que presto mis servicios para el patrono en este documento indicado, por medio del presente documento privado con legalización notarial de firmas dejamos constancia de lo siguiente:

Que **POR MUTUO ACUERDO** y por así convenir a nuestros intereses hemos dispuesto terminar la relación de trabajo que nos une; terminación de mutuo acuerdo que se sujetará a las siguientes estipulaciones:

- a) La terminación de la relación de trabajo se hará efectiva a partir del día _____ y sin que al efecto exista responsabilidad imputable en contra de una sola de las partes.
- b) La relación de trabajo que nos unía inició el día _____;

PAGOS QUE RECIBE COMO CONSECUENCIA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

(nombre del trabajador), manifiesta que derivado de la terminación de trabajo que lo unía con **(nombre del patrono individual o la entidad para la cual prestaba sus servicios)**, a continuación, se presenta el monto total de liquidación que le corresponde devengar conforme a las leyes aplicables a la materia; dichos montos son pagados por **(nombre del patrono individual o la entidad para la cual prestaba sus servicios)**:

- a) **VACACIONES no gozadas calculada en base al promedio del salario de los últimos doce meses laborados**, correspondientes a la cantidad de _____(Q. _____).
- b) **AGUINALDO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO** correspondiente al período comprendido del _____ al _____, la cantidad de _____ (Q. _____).
- c) **BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO (BONO 14)** correspondiente al período del _____ al _____, la cantidad de _____ (Q. _____).
- d) **DÍAS PENDIENTES DE PAGO** la cantidad de _____ (Q. _____).
- e) **BONIFICACIÓN INCENTIVO PENDIENTE** la cantidad de _____ (Q. _____).

Que adicionalmente a esas sumas de dinero que contemplan las "prestaciones irrenunciables", el trabajador también recibirá sin estar sujeto a un procedimiento legal de cálculo preestablecido, mucho menos al procedimiento de cálculo de una indemnización por despido injusto, la suma de _____ (Q. _____) que servirá para cubrir cualquier suma de dinero o contraprestación adicional no contemplada en los pagos anteriores. Dejando claro que de conformidad con el artículo 76 y 86 del código de trabajo, el presente contrato termina sin responsabilidad para las partes.

Que el total de las prestaciones referidas ascienden a la cantidad de _____ (Q. _____).

Por último, manifiesta (**nombre del trabajador**) que está de acuerdo y se encuentra satisfecho con que se le aplique el descuento de _____ (Q. _____) correspondientes a (**únicamente aplicaría con descuentos jurídicamente válidos**).

(**LUGAR y fecha exacta**).

f. _____

Por el patrono

f. _____

Del trabajador

AUTENTICA: En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ de _____, Yo, el infrascrito Notario DOY FE que las firmas que anteceden, que calzan un documento denominado **TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO**, son Auténticas, por haber sido puestas el día de hoy en mi presencia por los señores: (**nombre del patrono o representante del patrono con su respectiva identificación conforme a la ley**) y (**nombre del empleado con su respectiva identificación conforme a la ley**). Los signatarios, firman conmigo la presente acta de legalización de firmas. **DOY FE.**

f. _____

Por el patrono

f. _____

Del trabajador

ANTE MÍ:

MODELO RECOMENDADO DE COMO DOCUMENTAR UNA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO EN CONTRATO POR TIEMPO DEFINIDO

Yo, **(nombre del patrono o representante del patrono con sus generales de ley)**, actuando en representación de **(colocar en representación de quién actúa)** en la calidad de **(indicar en que calidad actúa)**; y, **(nombre del empleado con sus generales de ley)**, actuando en mi calidad de trabajador activo y que presto mis servicios para el patrono en este documento indicado, por medio del presente documento privado con legalización notarial de firmas dejamos constancia de lo siguiente:

Que **POR MUTUO ACUERDO** y por así convenir a nuestros intereses hemos dispuesto terminar la relación de trabajo que nos une; terminación de mutuo acuerdo que se sujetará a las siguientes estipulaciones:

- c) La relación de trabajo que nos unía inició el día _____ y de acuerdo a las condiciones del contrato debía terminar el día _____;
- d) La terminación de la relación de trabajo se hará efectiva a partir del día _____ sin que al efecto exista responsabilidad imputable en contra de una sola de las partes.

PAGOS QUE RECIBE COMO CONSECUENCIA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

(nombre del trabajador), manifiesta que derivado de la terminación de trabajo que lo unía con **(nombre del patrono individual o la entidad para la cual prestaba sus servicios)**, a continuación, se presenta el monto total de liquidación que le corresponde devengar conforme a las leyes aplicables a la materia; dichos montos son pagados por **(nombre del patrono individual o la entidad para la cual prestaba sus servicios)**:

- f) **VACACIONES no gozadas calculada en base al promedio del salario de los últimos doce meses laborados**, correspondientes a la cantidad de _____ (Q. _____).
- g) **AGUINALDO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO** correspondiente al período comprendido del _____ al _____, la cantidad de _____ (Q. _____).
- h) **BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO (BONO 14)** correspondiente al período del _____ al _____, la cantidad de _____ (Q. _____).
- i) **DÍAS PENDIENTES DE PAGO** la cantidad de _____ (Q. _____).
- j) **BONIFICACIÓN INCENTIVO PENDIENTE** la cantidad de _____ (Q. _____).

Se hace constar que de conformidad con el artículo 76 y 86 del código de trabajo, el presente contrato termina sin responsabilidad para las partes y que el total de las prestaciones referidas ascienden a la cantidad de _____ (Q. _____).

Por último, manifiesta (**nombre del trabajador**) que está de acuerdo y se encuentra satisfecho con que se le aplique el descuento de _____ (Q. _____) correspondientes a (**únicamente aplicaría con descuentos jurídicamente válidos**).

(LUGAR y fecha exacta).

f. _____

Por el patrono

f. _____

Del trabajador

AUTENTICA: En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ de _____, Yo, el infrascrito Notario DOY FE que las firmas que anteceden, que calzan un documento denominado **TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO**, son Auténticas, por haber sido puestas el día de hoy en mi presencia por los señores: (**nombre del patrono o representante del patrono con su respectiva identificación conforme a la ley**) y (**nombre del empleado con su respectiva identificación conforme a la ley**). Los signatarios, firman conmigo la presente acta de legalización de firmas. **DOY FE.**

f. _____

Por el patrono

f. _____

Del trabajador

ANTE MÍ:

REFERENCIAS

1. Bibliográficas

1.1 Ballesteros, Jesús. Derecho del Trabajo y Proceso del Trabajo. Madrid España, Editorial Nueva Sociedad. 2011.

1.2 Belloso Letona, Myra Leticia. Nociones de derecho laboral, Guatemala: (s.e.). 1996.

1.3 Benitez Lugo, Luis. Extinción del Contrato de Trabajo. Madrid, España, Editorial Reus, 1995.

1.4 Bielsa Rafael. El Régimen Jurídico de la Contratación Individual de Trabajo. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta. 1995.

1.5 Buteler, José. Clasificación de las Nulidades en el Derecho de Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Editorial Depalma. 1998.

1.6 Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Industrial del Trabajo. México, México. Editorial Harla, 1985.

1.7 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires, Argentina. Decimoquinta Edición. Editorial Heliasta S.R.L. 2001.

1.8 Caldera Rafael. Derecho del Trabajo, Tomo I, Caracas, Venezuela. Editorial Ataneo, 1,997.

1.9 Canessa Montejo, Miguel F. (Director). Manual de Derecho de Trabajo. Tomo I. Guatemala. Serviprensa, S.A. Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2008.

1.10 Chicas Hernández, Raúl Antonio. "Introducción al Derecho Procesal del Trabajo". 6ª. Edición. Guatemala. Editorial Orión. Año 2004.

1.11 De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 6ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1990.

1.12 Echeverría Morataya, Rolando. Derecho del trabajo, 2ª ed.; Guatemala: Ed. Impresos D&M, S.A.; 2001.

1.13 Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana (Espasa). Volumen 28. Madrid, España, Editorial Francisco de Paula Mellado, 1983.

1.14 Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral guatemalteco. Editorial Inversiones Educativas / IUS-ediciones, Guatemala, 2007.

1.15 Fiorini, Bartolomé. El Principio de Estabilidad en la Contratación del Trabajo. Roma, Italia Editorial Nápoles, 1999.

1.16 Franco López, César Landelino. Derecho Sustantivo Individual de Trabajo. Editorial Estudiantil Fenix. Guatemala. 2007.

1.17 Franco López, César Landelino. Manual de Derecho Procesal de Trabajo. Tomo II. Editorial Estudiantil Fenix. Guatemala. 2013.

1.18 Gaete Berrios, Alfredo. Manual de Derecho de Trabajo. Santiago. Chile. Editorial Jurídica de Chile, 1999.

1.19 López Larrave, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco. Guatemala. IUS-ediciones. 2007. Segunda Edición.

1.20 Marc. Jorge. El Contrato de Trabajo como Fundamento del Derecho del Trabajo. Montevideo, Uruguay. Editorial Santa Fe, 1990.

1.21 Mesinas Montero, Federico; García Manrique, Alvarado. Problemas y Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica. Primera Edición 2008.

1.22 Montoya Melgar, Alfredo. "Derecho del Trabajo". 28ª. Edición. España. Editorial. Tecnos. Año 1996.

1.23 Mujica Rodríguez, Rafael. Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial. La Torre, Caracas, Venezuela 1991.

1.24 Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones, Editorial Porrúa S.A., Av. República Argentina, 15, México, 1983.

1.25 Nájjarro Ponce, Oscar. La extinción de la relación de trabajo, por decisión unilateral, Ecuador: Ed. Quito, 1997.

1.26 Ortega Figueiral, Eduardo. Todo Contratación Laboral. Volumen I. (12 edición). Barcelona, editorial CISS. 2008.

1.27 Palomeque López, Manuel Carlos, Álvarez de la Rosa, Manuel, Derecho del Trabajo, Decimoquinta edición, Madrid, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2007.

1.28 Peralta Méndez, Carlos Enrique. La Relación Individual de Trabajo. Guatemala. Imprenta Universitaria, 1991.

1.29 Pérez Botija, Eugenio. El Derecho de Trabajo. Madrid, España, Editorial Terceros, 2000.

1.30 Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Tercera Edición Actualizada. Depalma. 1998.

1.31 Ramírez Gronda, Juan Diego. El Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Arayú. Editorial Depalma 1984.

1.32 Sacalxot Valdez, Carlos B. Lecciones de Derecho Individual del Trabajo. Quetzaltenango, Guatemala. Imprenta y Litografía "Los Altos". 2007.

1.33 Spohn, Richard B. Ardua Labor: Relaciones Laborales en la Guatemala Contemporánea; Guatemala. Intrapaz, Universidad Rafael Landívar. Colección Ciencia Política, 2002.

1.34 Zuñiga, Mayorga Luis. Estudio Comparativo de los Códigos Laborales Centroamericanos. El Salvador, Secretaría General de la ODECA. 1972.

2. Normativa

2.1 Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y sus reformas.

2.2 Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. 1961. Código de Trabajo y sus reformas.

2.3 Código de Trabajo de la República de Chile. Artículo 159.

2.4 Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia. Artículo 61.

2.5 Código de Trabajo de la República de Costa Rica. Artículo 86.

2.6 Código de Trabajo de la República de El Salvador. Artículo 54.

2.7 Jefe de Gobierno de la República de Guatemala Código Civil. Decreto Ley 106. 1964. Y sus reformas.

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

3. **Electrónicas**

Ahorro. Disponible en: <https://definicion.de/ahorro/>. 2018.

Asesoría en materia laboral <http://www.tuasesorlaboral.net/?id=323:se-deben-consultar-a-los-trabajadores-el-establecimiento-del-calendario-laboral> 2018.

Derecho Laboral. Historia del Derecho Laboral en Guatemala. Creado por Casanova_20 en Historia. <https://line.do/es/historia-del-derecho-laboral-enguatemala/zw2/vertica>

Derecho Laboral. El derecho laboral a través de la historia. Publicado por Julián Castro. 2012. <http://juliancastro92.blogspot.com/2012/01/el-derecho-laboral-travesde-la.html>

Derecho Laboral. Nacimiento del Derecho de Trabajo. 2015. <http://www.derecholaboral.info/2015/10/nacimiento-derecho-trabajo.html>

Derecho Laboral y Comercial. 2016. Disponible en: <https://es.slideshare.net/mlinaresvizcarra/extincin-del-contrato-de-trabajo>.

Desigualdad en relación laboral. Disponible en: <http://www.accounter.co/normatividad/sentencias/desigualdad-en-relacion-laboral.html>.

Desventaja. Disponible en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=desventaja>. 2017.

El mutuo acuerdo laboral, disponible en <http://www.molinalawpty.com/es/el-mutuo-acuerdo-laboral/>.

La institucionalidad formal de las políticas públicas en Guatemala. file:///C:/Users/choco/Downloads/LaInstitucionalFormalPoIPubGT.pdf. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Guatemala. Inspección General de Trabajo. Guatemala, 2018. <http://www.mintrabajo.gob.gt>.

Las Diferencias entre Despidos con y sin Justa Causa. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/diferencian-despidos-justa-causa-492379>.

Los diferentes tipos de ambiente laboral en las empresas. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/los-diferentes-tipos-de-ambiente-laboral-en-las-empresas>. 2018.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio número 150. Convenio sobre la Administración del Trabajo. Suiza. 2012. <http://www.ilo.org>.

Principios del Derecho Laboral, disponible en: <https://es.scribd./doc/82512308/Principios-Del-Derecho-Laboral>.

Qué es el contrato colectivo de trabajo. Disponible en: <https://www.gestion.org/que-es-el-contrato-colectivo-de-trabajo/>.

¿Qué es un Contrato de Trabajo? Disponible en: <https://tusalarario.es/leys-laborales/seguridad-laboral/derechos/contrato-de-trabajo>. España, 2018.

¿Quiere renunciar? Cinco razones para considerar su plan. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/quiere-renunciar-cinco-razones-reconsiderar-plan-75399>.

Ruptura de la relación laboral, disponible en <http://www.trabajosalta.gob.ar/index.php/ruptura-relacion-laboral>. Argentina 2018.

Slide Share. Derecho de Trabajo I. https://es.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboralguatemalteco. Guatemala.

Ventaja, disponible en <https://definicion.de/ventaja/> 2018.

Anexos

MODELO DE INSTRUMENTO

La presente entrevista se encuentra dirigida profesionales expertos en Derecho Corporativo y Laboral con experiencia en terminaciones de contratos de trabajo. La intención es detectar los posibles errores que se puedan cometer al momento de documentar una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento para poder generar una propuesta de un modelo para este tipo de terminación de la relación laboral adecuado a la realidad y a la legislación.

1. ¿Qué formas de terminación del contrato de trabajo conoce que legalmente sean aplicables en Guatemala?
2. ¿Ha aplicado alguna terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento anteriormente? Si la respuesta es negativa por favor pase a la pregunta número 5.
3. ¿Qué elementos ha considerado esenciales al momento de terminar un contrato de trabajo por mutuo consentimiento?
4. ¿Qué errores ha detectado al momento de terminar y documentar una terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento?
5. ¿Considera que existen ventajas para el trabajador si termina el contrato de trabajo con el patrono por mutuo consentimiento?
6. ¿Cuáles cree que serían los riesgos para las partes contratantes si se le pone fin al contrato de trabajo por mutuo consentimiento?
7. ¿Bajo qué circunstancias recomendaría ponerle fin a un contrato de trabajo por mutuo consentimiento?